

Indice

Introducción	1
Capítulo I. El programa de la OIT en la región	3
Planificación estratégica	4
La cooperación técnica	5
Colaboración con otras agencias de desarrollo e instituciones financieras internacionales	10
Colaboración con los procesos de integración regional y subregional	13
La transversalización de las cuestiones de género	15
Capítulo II. Los objetivos estratégicos	23
<i>Objetivo estratégico núm. 1</i>	23
Objetivos operativos	24
La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	28
Trabajo infantil	36
<i>Objetivo estratégico núm. 2</i>	42
Objetivos operativos	42
Apoyo a las políticas de empleo	44
Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL)	47
Desarrollo de empresas	55
La formación de recursos humanos para el empleo	58
Respuesta a las crisis	63
<i>Objetivo estratégico núm. 3</i>	66
Objetivos operativos	66
Seguridad y salud en el trabajo	73
VIH/SIDA	80
Trabajadores migrantes	80

<i>Objetivo estratégico núm. 4</i>	81
Objetivos operativos	82
Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores	89
Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores	93
Fortalecimiento de la administración del trabajo . . .	96

Anexos

1. Organigrama de la región de las Américas	103
2. La estructura regional	105
3. Proyectos ejecutados y en ejecución por la OIT con recursos extrapresupuestarios, 1999-2002	111
4. Relación de reuniones regionales y subregionales realizadas por la OIT en la región, 1999-2002.....	121
5. Relación de reuniones regionales y subregionales de Formación realizadas por el Centro Inter- nacional de formación de Turín en coordina- ción con las oficinas de la OIT en la región, 1999-2002.....	131
6. Número de actividades nacionales de capacitación realizadas por la OIT en la región y número de participantes, 1999-2002	145

Introducción

Este informe sobre las actividades de la OIT en América Latina y el Caribe se presenta a la XV Reunión Regional Americana de los Estados Miembros de la OIT como plataforma para propiciar un análisis del que puedan extraerse conclusiones válidas para orientar y guiar las actividades futuras de la OIT en esta región.

Con el fin de facilitar su lectura y de garantizar la correspondencia con las propuestas programáticas de la OIT, el informe se estructura en función de los cuatro objetivos estratégicos definidos en su Programa y Presupuesto para el bienio 2002-2003.

Teniendo en cuenta que todo el esfuerzo programático de la OIT se orienta hacia la obtención de resultados y la consecución del mayor impacto posible en los Estados Miembros de la OIT, el presente informe pone un énfasis especial en las acciones emprendidas y subraya los resultados obtenidos, ilustrándolos con las experiencias más innovadoras y acertadas desarrolladas en la región. Esto tiene el doble objetivo de mostrar los avances alcanzados y de servir a la propia OIT y a otras instancias interesadas en la dimensión social del desarrollo como sugerencia o como modelo de formas de intervención provechosas.

El período de actividad que se describe en el informe es el comprendido entre las XIV y XV Reuniones Regionales Americanas, es decir, desde agosto de 1999 hasta junio de 2002.

El presente informe tiene dos partes. En la primera se presentan los rasgos fundamentales del programa de la OIT en la región. Se describen los avances logrados en la articulación de una programación que responda a las necesidades de los individuos en el marco del mandato de la OIT, marco definido por el concepto innovador del *trabajo decente* para todos, y de las herramientas que se están utilizando para diseñar una programación más eficaz y que, además, pueda medirse tanto en lo que atañe a sus efectos como en lo que se refiere a su carácter sostenible a mediano y largo plazo.

Se hace asimismo una descripción de los medios que utiliza la OIT para llevar a cabo su acción de manera coordinada tanto en el plano interno como en relación con otros programas e instituciones, cuyo fin también es trabajar junto con los países en la lucha por el desarrollo económico y social.

En esta primera parte se incluyen además las acciones más relevantes emprendidas por la OIT para apoyar los procesos de integración que están

actualmente en marcha en América Latina y el Caribe. Finalmente se presentan también los avances logrados en la región en cuanto al enfoque transversal o a la inclusión de las cuestiones de género, tanto en la acción interior de la Organización como en el desarrollo de las acciones dirigidas a los mandantes de la OIT, y en respuesta a situaciones concretas para la promoción y rearme de la mujer como elemento esencialmente activo y productivo en el marco económico y social de los países.

La segunda parte del informe quiere responder al mandato implícito en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, mostrando únicamente aquellas actividades más relevantes y huyendo de la mera descripción de las acciones (en los anexos se presentan detalladamente las actividades desarrolladas en el período ya mencionado).

Conviene subrayar que, aunque las actividades presentadas bajo el epígrafe de cada uno de los objetivos estratégicos responden al cumplimiento y alcance de ese objetivo en concreto, todas ellas sirven a los demás objetivos con el propósito común de consolidar el *trabajo decente*, como tema unificador de la labor de todas las unidades y sectores de la sede y de las regiones, y que se define por su impacto en el empleo, los derechos en el lugar de trabajo, la protección social y el diálogo social en una coyuntura marcada por los cambios y la rápida evolución, en función del mandato de la OIT y de su experiencia y de los nuevos temas señalados por los mandantes de la OIT. La integración de políticas es una de las prioridades del trabajo institucional en la región.

I. El programa de la OIT en la región

En el Informe del Director General presentado a la XIV Reunión Regional Americana (Lima, agosto de 1999) se reseña la Política de Asociación Activa (PAA), recordando cómo, después de intensas consultas y estudios, el Consejo de Administración de la OIT había adoptado dicho instrumento en 1993 para lograr un mayor acercamiento de la Organización a sus mandantes y aumentar la coherencia y calidad de los servicios técnicos que la Oficina presta a los mismos. Requisito para la ejecución de la nueva política era el fortalecimiento de la estructura de la OIT en el terreno, para asegurar que los contenidos y metodologías se adaptaran permanentemente a las necesidades de los países en el cambiante contexto internacional.

Se establecieron así, a partir de 1994 (en América Latina y el Caribe), Equipos Técnicos Multidisciplinarios (ETM), que, junto a las oficinas de zona, estaban en mejores condiciones que en el pasado para definir las prioridades de los mandantes conjuntamente con ellos, y para responder con mayor rapidez y flexibilidad.

En marzo de 1997, el Consejo de Administración decidió evaluar la PAA, constatando, al concluir la misma, resultados altamente positivos.

En los años que abarca este informe, la estructura y servicios de la OIT en la región latinoamericana continuaron mejorando mediante ajustes — algunos aún en proceso — producto de una autoevaluación permanente en los diferentes niveles de la Oficina, del diálogo con los mandantes, de la aplicación paulatina de la gestión por resultados y de la capacitación de los funcionarios en técnicas modernas de administración, entre otros factores. Algunos avances concretos se mencionan más adelante.

En la misma reunión regional antes citada se presentó a los delegados la estrategia de *trabajo decente*. «Enfrentamos la necesidad de encontrar respuestas contemporáneas, en el marco de la economía global, a la demanda histórica de que nuestras sociedades sean capaces de dar empleo, habitación, alimentación, educación, protección social e ingresos adecuados a su gente. Todo ello lo he sintetizado en la noción de *trabajo decente*.»¹

Para alcanzar las metas propuestas, la Oficina se reorganiza en torno a los cuatro objetivos estratégicos: normas y principios y derechos fundamentales

¹ *Trabajo decente y protección para todos*, Memoria del Director General a la XIV Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas (Lima, agosto de 1999).

en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social. A ellos se suman los programas focales internacionales² y los dos temas transversales de género y desarrollo.

Como se afirma en la Memoria del Director General ante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2001, las ideas que subyacen en el *trabajo decente* han formado parte de la perspectiva de la OIT desde su misma fundación. En efecto, el concepto de *trabajo decente* y los cuatro objetivos estratégicos recogen los valores tradicionales de la Organización, dándoles un nuevo carácter y una proyección al futuro, contribuyendo a crear un marco integrado de políticas que oriente el trabajo de la Oficina, se plasme en el nivel nacional y constituya un aporte a la coherencia del sistema multi-lateral.

Esta crucial orientación para la acción futura de la OIT fue unánimemente respaldada por los Estados Miembros de la OIT durante la XIV Reunión Regional Americana celebrada en Lima en agosto de 1999. En la primera de las conclusiones acordadas en aquella reunión se enfatiza el apoyo unánime a los cuatro objetivos estratégicos propuestos en la Memoria del Director General y a los programas focales internacionales (InFocus), y se subraya la importancia de la incorporación de las perspectivas de género y desarrollo a todas las actividades de la OIT.

En la estructura regional, una de las medidas inmediatas ha sido profundizar la reflexión y ampliar la acción para la plasmación práctica del concepto de *trabajo decente*, creándose para ello una estructura específica bajo la conducción de la Dirección Regional para las Américas.

Dentro de la Oficina se ha logrado avanzar en un interesante proceso de intercambio entre los diversos sectores de la sede en Ginebra, y de ésta con las oficinas en el terreno. La programación conjunta, la integración de programas y actividades empieza así a pasar de ser una meta a ser un instrumento de planificación estratégica y de la gestión por resultados. Uno de los desafíos consiste en enfatizar los vínculos entre los cuatro objetivos estratégicos, tanto en la fase de análisis y diagnóstico como en la formulación y ejecución de los programas destinados a reducir los déficit de *trabajo decente* en cada país. La interrelación entre los objetivos aplicada a situaciones reales y la aplicación de estas cuatro dimensiones debe adecuarse a la situación pre-valeciente en cada país, considerando cómo se combinan en un país dado, o incluso en un sector, una rama de actividad, una empresa o una región. En cada situación se pueden encontrar combinaciones distintas que conducirán a propuestas destinadas a la reducción del déficit de *trabajo decente*.

Planificación estratégica

Como instrumento para la consecución de los objetivos propuestos para la OIT, se introduce en 2000 **el presupuesto y la planificación estratégicos**. «La actual presentación del presupuesto [2000-2001] inicia la tarea de conferir a

² Para la promoción y cumplimiento de las normas y derechos fundamentales en el trabajo (Objetivo estratégico núm. 1) operan dos programas focales: 1. Promoción de la Declaración (DECLARATION); 2. Trabajo Infantil (IPEC). Para la creación de mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente (Objetivo estratégico núm. 2) operan tres programas focales: 1. Sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS); 2. Sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED); 3. Sobre Respuesta a las Crisis y Reconstrucción (IFP/CRISIS). Para realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos (Objetivo estratégico núm. 3) operan dos programas focales: 1. Sobre Seguridad Social y Económica (SES); 2. Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK). Para consolidar el tripartismo y el diálogo social (Objetivo estratégico núm. 4) opera un programa focal sobre Fortalecimiento del Diálogo Social (IFP/DIALOGUE).

éste una formulación estratégica [...] Se pasa de la estructura anterior, basada en 39 programas principales, a otra nueva, centrada en cuatro objetivos estratégicos, con sus objetivos operativos correspondientes»³ y ocho programas focales (véase la nota 2 a pie de página), que operan a escala global para llevar a la práctica cada objetivo estratégico.

El Programa y Presupuesto para 2000-2001 es el primer presupuesto estratégico de la OIT y representa un esfuerzo inicial para aplicar conceptos e instrumentos de gestión basados en los resultados. Para la formulación estratégica del presupuesto se establecen objetivos medibles en términos de resultados, los programas se centran en el logro de estos objetivos a través de una mayor responsabilidad, se controla la ejecución para perfeccionar las estrategias y asignar los recursos allí donde puedan ser utilizados más eficazmente, y se presentan informes sobre los resultados que se utilizan para la asignación de recursos y la toma de decisiones conexas⁴.

En la región, la oficina regional, las oficinas de zona y los equipos técnicos multidisciplinarios empiezan a introducir este instrumento en sus respectivos planes de trabajo. Para mantener la coherencia con los planes de los servicios técnicos de la sede, la Oficina convocó una reunión conjunta de planificación en marzo de 2000. Una segunda reunión de esta índole se celebró en octubre de 2001, a efectos de conjugar y homogeneizar las agendas de trabajo de la sede y de las unidades en el terreno, en el marco de la planificación estratégica, que tiene como «prioridad fundamental la necesidad de engarzar el *trabajo decente* en los cuatro objetivos estratégicos, en una economía mundial en rápida evolución»⁵.

La cooperación técnica

Conforme a los lineamientos y orientaciones definidos por el Director General en 1999, la cooperación técnica continúa siendo uno de los principales medios de acción de la OIT para el éxito de su misión y el logro de sus objetivos y, como tal, se constituye en uno de los mayores instrumentos para llevar a la práctica el principio del *trabajo decente* en el plano nacional. Por lo tanto, la cooperación técnica forma parte integral de las actividades de la Organización.

En el contexto de las actividades prácticas de la OIT, la programación estratégica está estrechamente relacionada con la cooperación técnica, que comprende todas las actividades que se llevan a cabo para promover el desarrollo y el bienestar económico y social, realzando las capacidades humanas e institucionales a través de la transferencia, adaptación, movilización y utilización de calificaciones y tecnologías. Su fin es que los países en desarrollo lleguen a obtener confianza en sus propias fuerzas, tanto nacionales como colectivas.

Las actividades de cooperación técnica consisten en asesorías técnicas a cargo de especialistas y consultores; capacitación a través de reuniones, seminarios, cursos, coloquios y proyectos que se determinan principalmente en función de las necesidades de los países, de las subregiones o de la región en su conjunto, así como de sus objetivos específicos, tales como el desarrollo de las calificaciones, el desarrollo institucional y el intercambio de experiencias.

³ Propuestas de Programa y Presupuesto para 2000-2001 (documento GB.274/PFA/9/1, párrafo 1).

⁴ Documento GB.283/PFA/9, párrafo 9.

⁵ Propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003 (documento GB.280/PFA/7), párrafo 4.

Durante la XIV Reunión Regional Americana, celebrada en agosto de 1999, se aprobó incluir como addéndum a las conclusiones una síntesis del debate sobre la cooperación técnica, como una clara indicación de la importancia que conceden los países de la región a esta función de la Organización.

La Organización viene desarrollando «programas» concebidos como un conjunto consecuente de proyectos de cooperación técnica o componentes de programas que abarcan diversas áreas técnicas de nuestra competencia y que se encuentran bajo la responsabilidad de diferentes sectores técnicos. Un programa es un marco lógico de acción especialmente concebido para alcanzar objetivos globales; el mismo comprende varias actividades orientadas al logro de objetivos específicos. Consiste, por lo tanto, en intervenciones a mayor escala que la de los mismos proyectos, pudiendo consistir en varios proyectos, cuyos objetivos específicos están ligados al logro de objetivos comunes a mayor escala.

Siendo la OIT principalmente una agencia de cooperación técnica y no una fuente de financiación, los fondos del presupuesto ordinario se utilizan como recursos iniciales con el fin de desarrollar las acciones que permitan negociar con potenciales donantes la obtención de los recursos necesarios para la ejecución de las actividades de cooperación técnica. Estas actividades se conciben en el marco del programa estratégico de la OIT, como un apoyo para alcanzar las metas definidas por la Oficina.

Para tener éxito al negociar la obtención de fondos, existen varios elementos que se deben tener en cuenta. El más importante es la solidez del proyecto mismo y la sostenibilidad de sus efectos, incluyendo su rol en el contexto del programa de trabajo de la Oficina. Un segundo elemento se refiere a la calidad del diseño del proyecto, que reviste una importancia crucial porque contiene los parámetros para la ejecución del proyecto y es además el producto que se presenta a los donantes, por lo que se convierte en un instrumento importante para la promoción de las actividades de la OIT. Un tercer elemento a tomar en consideración es la necesidad de establecer relaciones largas y duraderas con el donante, lo cual se consigue a través de la ejecución del proyecto, que debe ser relevante y de alta calidad, afianzando así la credibilidad de la Organización.

Considerando que el proyecto de cooperación técnica se realiza principalmente con el fin de desarrollar o fortalecer las capacidades nacionales, es de esperar que, al término de su ejecución, el organismo beneficiario siga efectuando las actividades de forma sistemática y continua. Es por esta razón que el diseño del proyecto deberá hacerse con miras a dar una sustentabilidad y pertinencia no sólo durante la ejecución del mismo sino a lo largo del tiempo, incentivando a los beneficiarios a involucrarse en el propio desarrollo del proyecto.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha sido en el pasado la mayor fuente de financiación de la cooperación técnica. Ante la decisión de la Asamblea General de Naciones Unidas y con el fin de desarrollar una más efectiva asistencia, el PNUD adoptó una política flexible de proveer los insumos y animó a los gobiernos e instituciones de los países receptores a asumir la responsabilidad de ejecutar ellos mismos los proyectos. Esta decisión ha introducido la modalidad de ejecución nacional, que difiere de la tradicional que venían efectuando las agencias especializadas como la OIT. Con este tipo de ejecución las agencias intervienen en tareas concretas pero no durante todo el proyecto.

Actualmente la financiación multilateral ha pasado a ser la fuente más importante para las actividades de cooperación técnica de la OIT en la región de las Américas. Los gobiernos de los países donantes efectúan contribuciones directas a la OIT por varias razones. La primera es que a través

del programa multilateral los donantes tienen la oportunidad de utilizar la vasta experiencia de la OIT en materia de cooperación técnica y el programa les permite al mismo tiempo adaptar esta experiencia y utilizarla en sus programas bilaterales, como en el caso de los programas de expertos asociados. Por otro lado, debido a la naturaleza tripartita de la OIT, el donante tiene la oportunidad de financiar proyectos dirigidos no sólo a las agencias gubernamentales sino también a organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Dependiendo del donante, las tendencias para la financiación de proyectos difieren en cada caso. Sin embargo, la mayoría de donantes busca ahora aplicar una visión programática general para asignar sus contribuciones.

En atención al mandato emanado de la XIV Reunión Regional Americana, y vista la importancia de relacionar cooperación técnica e inversión, se vienen promoviendo actividades relacionadas con preinversión e inversión con los bancos de desarrollo. Durante el período 1999-2002, la región de las Américas ha hecho grandes esfuerzos para conseguir la financiación de nuevos programas y/o proyectos, habiendo elevado el volumen de recursos asignados a la región considerablemente.

A continuación figura el cuadro de las asignaciones de recursos extrapresupuestarios efectuadas a la región de las Américas durante el período 1999-2002, así como de la distribución de recursos por regiones y por objetivo estratégico.

El gráfico 1 muestra la evolución de las asignaciones extrapresupuestarias en la región, habiendo alcanzado en el año en curso los 22 millones de dólares para el desarrollo de proyectos de cooperación.

El gráfico 2 muestra que, durante el bienio 2000-2001 América Latina y el Caribe representó el 9,5 por ciento del total de proyectos aprobados por la OIT para todo el mundo (África 16,5 por ciento, Asia 20 por ciento). Es de notar que, mientras que en el año 2000 los proyectos interregionales sumaban el 23 por ciento de las aprobaciones, en el 2001 éstos representaron el 55 por ciento del total de las mismas. Los proyectos interregionales incorporan actividades que se realizan en todos los continentes, entre ellos América

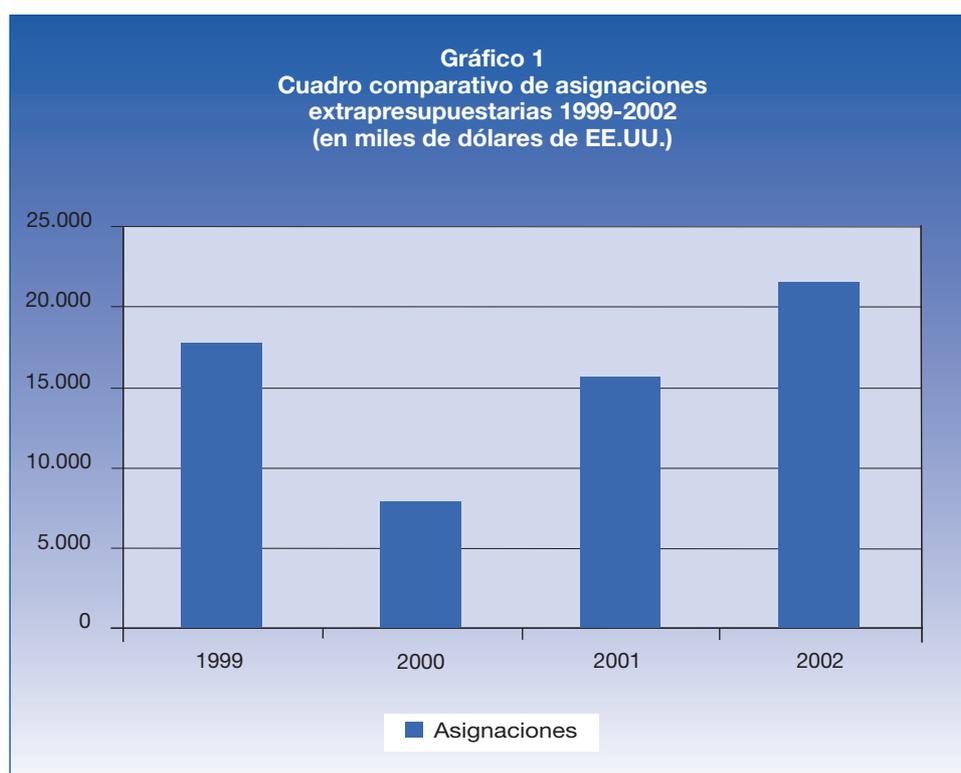


Gráfico 2
Cuadro comparativo de aprobaciones por región
Período 2000-2001

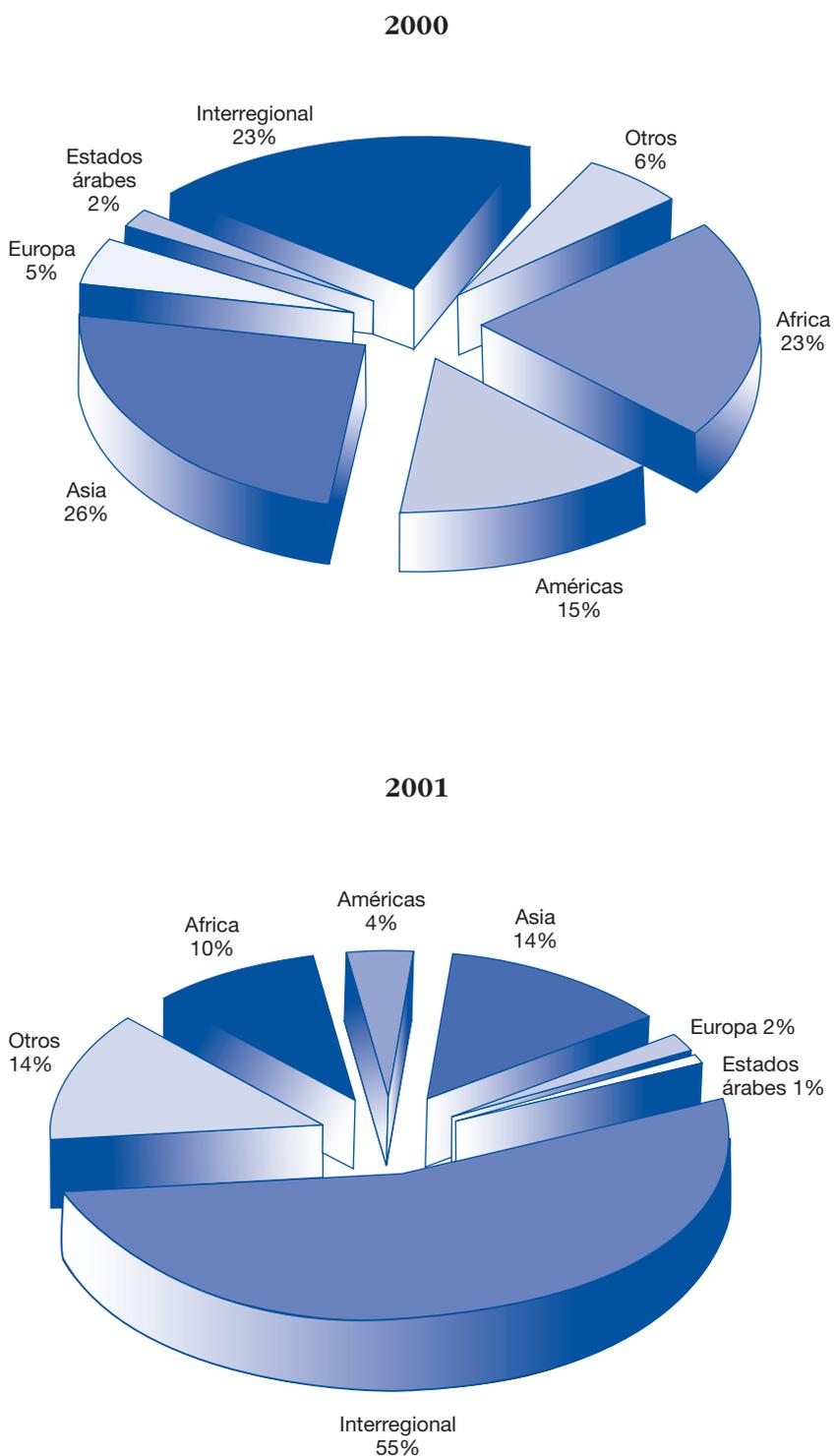
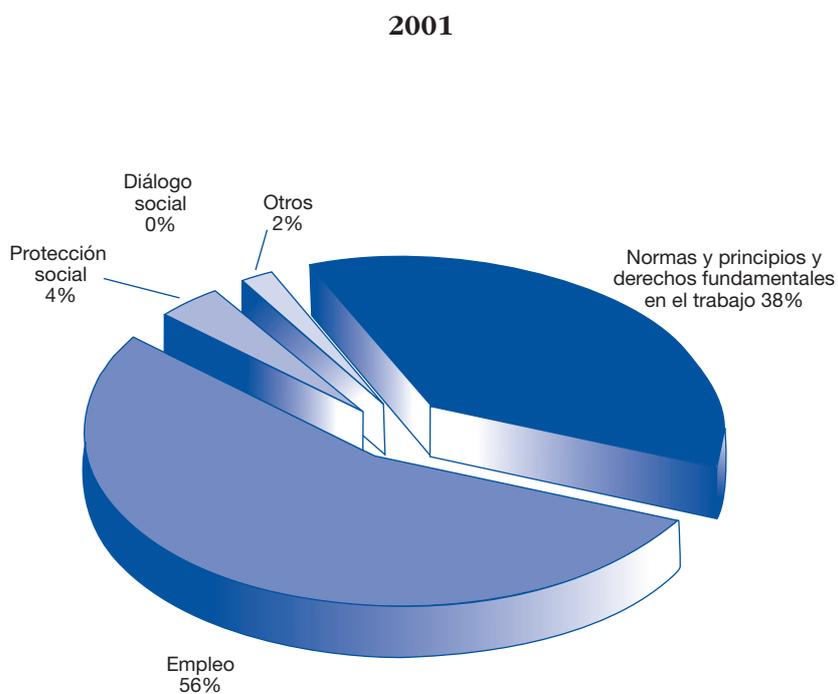
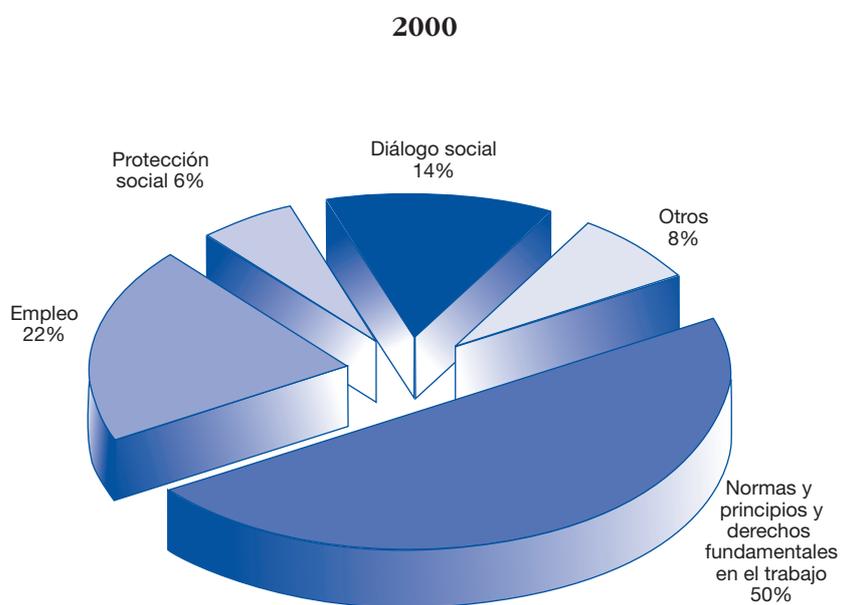


Gráfico 3
Aprobaciones por objetivos estratégicos en las Américas
Período 2000-2001



Latina y el Caribe. Así, por ejemplo, el Programa interregional de movilización de educadores contra el trabajo infantil desde la educación, financiado por Noruega y que cubre el Brasil y el Perú; el Programa interregional de *trabajo decente* para la formación y la innovación (UNIVERSITAS), financiado por el Gobierno italiano y que cubre El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Cuba y República Dominicana; o el Programa interregional de seguridad y salud ocupacional en actividades peligrosas, o el de seguridad y salud en el trabajo de minería financiado con fondos del DANIDA, que cubre Bolivia, Ecuador y Perú.

El gráfico 3 muestra la evolución entre el año 2000 y el 2001 de las aprobaciones para cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT en América Latina y el Caribe. Así, mientras en el año 2000 el objetivo estratégico núm. 1 sumaba el 50 por ciento de la inversión en proyectos, en el año 2001 se observa una mayor concentración de las acciones sobre el objetivo estratégico núm. 2 (56 por ciento).

En lo que se refiere a la ejecución de la cooperación técnica, ésta tiene políticas y modalidades muy específicas especialmente en el tema financiero. Durante los últimos años, y especialmente con la introducción de las nuevas tecnologías informáticas, se han efectuado importantes cambios con el fin de facilitar y agilizar el desarrollo de las actividades de los proyectos, convirtiéndose en el principal factor de este proceso la descentralización al terreno del manejo de los proyectos, la cual se inició en 1999.

Luego de un período de prueba y habiéndose efectuado los ajustes necesarios al nuevo sistema financiero computarizado, éste ha demostrado ser una herramienta muy útil que permite el seguimiento adecuado de los gastos de los proyectos. Asimismo, por el lado programático, se han venido realizando revisiones periódicas muy detalladas.

Por otro lado, la Oficina tomó una serie de medidas internas tales como actividades de capacitación conjunta para funcionarios de la sede y el terreno, así como entre las unidades de programación, personal y administración, medidas que han impulsado un trabajo multidisciplinario y han acercado más la sede al terreno, dando como resultado un funcionamiento más eficiente.

Durante el bienio 2000-2001 se hicieron algunos progresos en la integración de las actividades de cooperación técnica, tanto con cargo al presupuesto ordinario como con cargo a fondos extrapresupuestarios, con los objetivos estratégicos y el Programa de Trabajo Decente, sentando las bases para la elaboración de una estrategia para la movilización de recursos. En la preparación del Programa y Presupuesto para el nuevo bienio 2004-2005 que se encuentra en discusión se pondrá mayor énfasis en la misma tomando en consideración las necesidades y prioridades de nuestros mandantes, los intereses de nuestros donantes, el Programa de Trabajo Decente de la OIT y los temas transversales, reflejando las metas que se persiguen en el marco de desarrollo internacional tales como la reducción de la pobreza, la igualdad de género y la promoción de la gobernabilidad.

Colaboración con otras agencias de desarrollo e instituciones financieras internacionales

En el sistema de las Naciones Unidas, la OIT tiene indiscutible competencia en el área laboral; sin embargo, resulta difícil cumplir cabalmente con tal mandato en forma aislada del resto de las agencias, por lo que se requiere el establecimiento de una fuerte cooperación. Resulta de importancia estratégica la colaboración con, por ejemplo, la Organización Panamericana de la

Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) en materia de empleo, salud y seguridad en el trabajo y extensión de la protección social en el ámbito de la salud a la población excluida; con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en lo referido a educación y formación para el trabajo; con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) en el campo del empleo en la agricultura; y con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en cuanto a la situación de la niñez trabajadora.

En la región latinoamericana y del Caribe se desarrollan importantes iniciativas en todos estos campos con diferentes agencias. Por ejemplo, en el Perú la Oficina colabora desde hace algunos años con la OPS/OMS en un programa de seguridad y salud en el trabajo, con la participación activa del Gobierno nacional (Ministerios de Salud y de Trabajo), los interlocutores sociales y la sociedad civil, todo ello en el marco del acuerdo firmado con la OMS en 1999 para el desarrollo de programas conjuntos. En otros países existen alianzas con el UNICEF en materia de erradicación del trabajo infantil; con el ONUSIDA, en programas referidos al SIDA en el lugar de trabajo; con la FAO y el PNUFID, en el ámbito de la capacitación para el trabajo e inserción laboral en el sector rural; en el área de los derechos humanos, en estrecha colaboración con el PNUD y otras agencias del sistema, así como con el Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia.

Por otro lado, la Oficina participa en los países donde tiene representación, en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF). Esta metodología procura establecer un marco común de planificación y programación de la cooperación en cada país, para lograr sinergia, potenciar la asistencia al desarrollo, trabajar con un enfoque integrador y coherente, y evitar la duplicación de esfuerzos en el apoyo a las políticas y prioridades de desarrollo de cada país. Podría compararse, en cierto modo, a la estrategia de la OIT para la formulación de los programas nacionales de *trabajo decente*. Sin embargo, tras los primeros avances del UNDAF en la región, la evaluación resalta en la necesidad de mejorar el proceso de planificación conjunta entre las agencias del sistema, buscando una mayor participación de los gobiernos y, cuando corresponda, de la sociedad civil incorporando las dimensiones subregionales y regionales en la planificación. A nivel mundial existen hasta ahora 28 documentos del UNDAF finalizados, y otros 31 se encuentran en fase de preparación. La Oficina tiene presencia e introduce los temas de su competencia en la programación conjunta, en la perspectiva de que la reducción del déficit de *trabajo decente* debe lograrse con el concurso de todos.

En algunos países de la región se desarrollan en paralelo con el UNDAF programas destinados a elaborar una estrategia para la reducción de la pobreza, liderados en muchos casos por el Banco Mundial. La Oficina ha iniciado desde la sede, en Ginebra, un acercamiento a los representantes del Banco, y se han impulsado iniciativas del mismo tipo a escala de los países. Este campo es propicio para el establecimiento de una fuerte cooperación en favor del desarrollo en la que la OIT procura participar. A diferencia del UNDAF, marco de planificación impulsado por las Naciones Unidas, la estrategia de reducción de la pobreza se basa más — hasta ahora — en un esfuerzo gobierno-Banco Mundial. La Oficina Regional ha reforzado su oferta de participar con su experiencia en los procesos de formulación de la estrategia, y ha hecho aportes que han sido incluidos en algunos casos. Como se afirmara ante la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001: «Las dificultades con que tropiezan las políticas tradicionales de ajuste estructural de las instituciones de Bretton Woods se deben en parte a que no han incorporado estos objetivos (el empleo, los derechos, la protección social y el diá-

logo social); por ende, las estrategias de reducción de la pobreza no tendrán éxito a menos que incluyan esos mismos objetivos. En la actualidad, la mayor parte de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, elaborados bajo los auspicios de dichas instituciones, no abordan esas cuestiones de manera directa ...»⁶. Queda aún camino por recorrer para que las diferentes agendas de desarrollo confluyan en una misma dirección. Sin embargo, la OIT no sólo irá integrando su acción para que sea más eficaz en la lucha por el desarrollo, sino que ha integrado en su programa las metas del milenio (*millenium goals*).

Durante el período que se examina, la OIT ha estado en constante comunicación con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), y ha participado en los más importantes eventos regionales organizados por dicho organismo, tales como la Conferencia Regional sobre Mujer, Desarrollo y Género, que tuvo lugar en Lima (febrero de 2000), la Segunda Conferencia Regional Preparatoria de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que tuvo lugar en Santiago (mayo de 2000) y en la que el Director Regional participó como panelista para tratar el tema del empleo productivo; la Conferencia de Estadígrafos de América, Santiago (mayo de 2001); la Décima Reunión de organismos especializados sobre el adelanto de las mujeres en América Latina, Puerto España (octubre de 2001); y la Conferencia Regional Preparatoria de la Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible, Río de Janeiro (octubre de 2001), donde se adoptó una Plataforma de Acción hacia Johannesburgo, 2002. Asimismo, a invitación de la CEPAL, la OIT ha asistido como observadora a las reuniones anuales de esta última.

Las relaciones con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han iniciado un proceso más fluido y prometen un mayor acercamiento a las actividades de la OIT. Acaba de concluir con éxito la primera fase del Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (Formujer), cuya coordinación regional y supervisión técnica y metodológica está a cargo de CINTERFOR, con la financiación del BID. En vista del impacto logrado, el Banco ha comprometido su apoyo financiero para el desarrollo de la segunda fase del mismo.

En el área del Caribe, la OIT formó parte del grupo de trabajo que ha desarrollado un programa subregional para la reforma del mercado laboral. Este programa servirá de marco para que los países puedan obtener recursos tanto del BID como del Fondo Monetario Internacional. El BID ha mostrado interés en confiar a la OIT la ejecución de proyectos o subcontratarla para actividades concretas en el área de la productividad, el sistema de información laboral, el desarrollo de la pequeña empresa y el desarrollo de las capacidades; por su parte, la OIT participa en actividades destinadas a influir sobre el diseño y las estrategias de los proyectos del Banco en el ámbito laboral.

En 1998 la OIT firmó un acuerdo de cooperación con el Banco de Desarrollo del Caribe (CDB), habiéndose desarrollado algunas actividades conjuntas tales como, por ejemplo, el Seminario subregional sobre información del mercado laboral en octubre de 1999. A partir de entonces el CDB ha cofinanciado o efectuado aportes técnicos para algunas actividades de la OIT.

En su calidad de observadora, la OIT ha venido acompañando al grupo de trabajo BID/ORIT, conforme fuera acordado en la XIV Reunión Regional Americana. En este sentido participó en la reunión celebrada en Washington en septiembre de 2000, donde se discutieron temas tales como los efectos

⁶ *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, Memoria del Director General a la 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2001).

de la globalización o integración económica en los mercados laborales hemisféricos y normas fundamentales del trabajo; el BID y la sociedad civil; y debates sobre roles futuros del BID y la ORIT respecto del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En dicha reunión se acordó que el BID, la OIT y la ORIT trabajarían en el marco de un programa conjunto de investigación sobre la globalización. El BID, por su parte, haría un trabajo de sensibilización a través de sus funcionarios, a fin de promover las normas fundamentales de la OIT.

Se ha participado en diversas reuniones organizadas por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. ACTRAV y otros servicios han contribuido al mejoramiento técnico de las propuestas sociolaborales que se han discutido y aprobado en las instancias formales del MERCOSUR (Foro consultivo económico y social, Comisión sociolaboral y en los grupos técnicos de trabajo), especialmente en lo que se refiere a la promulgación, la difusión y el seguimiento de la declaración sociolaboral y a la preparación de las memorias nacionales; también cabe resaltar la colaboración en las tres cumbres sindicales del MERCOSUR, que han convocado a numerosas delegaciones de trabajadores, considerando su pertenencia por sector económico.

ACTRAV, junto con la Asociación de Abogados Laboralistas de Argentina, llevó a cabo un estudio sobre «La aplicabilidad jurídica de la declaración sociolaboral». El producto final se presenta en forma de libro.

Colaboración con los procesos de integración regional y subregional

Considerando que en América Latina y el Caribe se vienen dando procesos de integración económica y comercial, tanto a nivel subregional como regional, la OIT está acompañándolos de manera más activa a fin de fortalecer la participación de los actores sociales y asegurando que dichos esfuerzos incluyan la dimensión sociolaboral que permita alcanzar un desarrollo más inclusivo.

En el proceso de integración andina, en materia sociolaboral, un hito determinante ha sido la Declaración de Cartagena de Indias, firmada por los Ministros de Trabajo en mayo de 1999. Cinco ejes temáticos sustantivos para el progreso social de esta subregión derivan de ella: la seguridad y la salud en el trabajo, la formación y capacitación profesional, el fomento del empleo, la seguridad social y la protección de los trabajadores migrantes. El Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos ha colaborado estrechamente con la Secretaría General de la Comunidad Andina en la elaboración de un proyecto de instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. A su vez, la Declaración de Lima de mayo de 2002, resultado de la tercera reunión del Consejo Asesor de Ministros del Trabajo de la Comunidad Andina, permite a la OIT ofrecer su apoyo en los temas de fomento del empleo y de formación y capacitación laboral, este último con la cooperación de CINTERFOR.

La Oficina de la OIT en Buenos Aires tuvo la tarea de coordinar las actividades con el MERCOSUR, principalmente a través de la Comisión sociolaboral y el Subgrupo de trabajo núm. 10, con el fin de fortalecer el funcionamiento de estas instituciones que vienen reuniéndose con regularidad. A invitación del Gobierno del Brasil, en el año 2000 se asistió al Seminario de instalación de la sección nacional del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR y de una red permanente de colaboradores para potenciar las capacidades existentes de elaboración de estudios e investiga-

ciones. También se ha proporcionado cooperación técnica para la instalación y funcionamiento de un observatorio similar en el Paraguay durante 2002 y en el Uruguay en 2003.

Se ha participado en las reuniones organizadas por la Coordinadora de las Centrales Sindicales del Cono Sur, especialmente en la cumbre sindical del MERCOSUR que abordó el tema «Empleo, salarios y protección social» (Brasil, diciembre de 2000).

A partir de la resolución emanada de la IX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (Chile, octubre de 1998), organizada por la OEA, la OIT realizó análisis temáticos de los acuerdos, convenios y otros instrumentos internacionales sobre integración o libre mercado que establecen principios de asuntos laborales vigentes en la región. Este esfuerzo permitió la recopilación de documentación, realización de estudios y análisis sobre los principios laborales en los procesos de integración americanos. El documento «Normas laborales en los acuerdos de integración en las Américas» ha sido reconocido por su utilidad para situar la temática normativa sociolaboral en el hemisferio.

Como resultado de este trabajo, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos financió un proyecto que se inició en el año 2000 cuyo objetivo fue tratar los temas laborales relacionados con los derechos laborales y sistemas de seguridad social. En el contexto de la integración regional, se ha ejecutado un proyecto de cooperación técnica en apoyo a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo y sus dos grupos de trabajo con el fin de promover los principios fundamentales y derechos en el trabajo en el marco de integración del hemisferio, el cual es tratado en extenso en el objetivo estratégico núm. 1 de este mismo documento.

En el marco del Acuerdo centroamericano se ha venido acompañando las reuniones de Ministros de Trabajo de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana. En dichas reuniones los asistentes han reiterado su compromiso para trabajar unidos para procurar un mercado laboral competitivo, con recursos humanos capacitados y políticas de empleo de calidad dirigidas a la disminución de la pobreza, que permitan una distribución equitativa de los beneficios económicos. Las reuniones de las organizaciones de empleadores y trabajadores también han sido acompañadas por los respectivos especialistas técnicos.

El esfuerzo desplegado por la Oficina de la OIT en Puerto España acompañando al proceso de la Comunidad y Mercado Común del Caribe, CARICOM, ha permitido que los temas laborales hayan sido tratados en los diversos instrumentos jurídicos que regulan su funcionamiento, siendo esta experiencia de integración una de las que abarca con mayor amplitud los temas de instituciones del trabajo, seguridad social, formación profesional, incluyendo casi todas las grandes áreas temáticas de derechos laborales y de seguridad social.

En marzo de 2002 tuvo lugar en San José, Costa Rica, un seminario subregional de empleadores sobre el tema de aspectos sociales y laborales de la integración con el fin de fortalecer a las organizaciones de empleadores, para tratar y atender los temas relacionados con el impacto social y laboral de los procesos de integración en sus respectivas sociedades y países. Reuniones similares se desarrollaron este año para los países andinos del Cono Sur. Un seminario regional recogerá las conclusiones de los tres eventos.

Con el fin de fortalecer a las organizaciones de trabajadores en los procesos de integración, se ha venido brindando apoyo y asistencia en dos aspectos identificados como prioritarios por las propias organizaciones: i) la creación de una dimensión social de los procesos de integración donde su pilar central

es el reconocimiento y vigencia de los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, y ii) la democratización del proceso mismo. Este trabajo se ha realizado a través de tres vías fundamentales: i) el apoyo a la formación, capacitación y actualización de cuadros sindicales; ii) mediante la realización de investigaciones y publicaciones de resultados sobre los impactos sociolaborales de los procesos, y iii) brindando asistencia técnica en el fortalecimiento de las instancias sindicales subregionales que participan en el CARICOM, la Comunidad Andina de Naciones, el MERCOSUR y el Sistema de Integración Centroamericano, así como facilitar la interlocución entre éstos y el Comité Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE).

La transversalización de las cuestiones de género

La OIT, desde su creación, incorpora en su mandato la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres para lograr una sociedad más justa. La agenda de *trabajo decente* enfatiza que, junto a los cuatro grandes objetivos estratégicos, debe desarrollarse con vehemencia la incorporación práctica — no sólo de principios — del enfoque de género. Desde 1999 existe un compromiso expreso y renovado de fortalecer la integración del enfoque de género en la Organización como mecanismo para conseguir dicha igualdad entre los mandantes. Para ello se suceden algunos hechos que dan muestra de ese interés y voluntad: en el discurso del 8 de marzo de 1999, el Director General declara su compromiso personal e institucional con la igualdad de género; en diciembre del mismo año se imparten instrucciones a toda la Oficina con respecto a la promoción de la igualdad de género y la Oficina para la Igualdad de Género es incorporada al Gabinete del Director General, con mayores competencias de acuerdo a su carácter de materia transversal y prioritaria dentro de la Organización. En octubre de 2001 se aprueba el Plan de Acción en materia de género, que será revisado y renovado sucesivamente cada año.

En el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, en febrero de 2002, tuvo lugar el último de esos encuentros, en el que se analizaron los avances realizados en cada región, y se establecieron acuerdos concretos para una mayor coordinación, unificación de estrategias y de mecanismos de planificación, gestión y definición de indicadores de progreso, monitoreo y evaluación. De especial relevancia es la primera fase de auditorías de género, que ha tenido lugar entre octubre de 2001 y abril de 2002 en 15 oficinas de la OIT en todo el mundo, así como la elaboración del tercer Informe global de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que será presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2003, sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación. Otro de los avances más relevantes en el período ha sido la revisión y aprobación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Estos cambios revierten en cada una de las regiones. En América Latina se pueden destacar avances significativos en materia de género, relacionados con cada uno de los cuatro objetivos estratégicos para la consecución del *trabajo decente* (véase el recuadro 1).

Se ha conseguido potenciar la producción de información estadística e investigación continua y actualizada de datos desagregados y comparados por sexo, definición de indicadores y análisis de género sobre diferentes aspectos del Programa de Trabajo Decente, con el objetivo de aclarar la situación y de aportar información básica para la elaboración de planes que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y reduzcan los déficit de equidad existentes en la región en esa materia.

Recuadro 1**Investigación en el ámbito de los temas de género**

Las principales líneas de investigación desarrolladas en el período 1999-2002 fueron:

- Tendencias generales de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y evolución de las brechas de equidad de género en los años noventa.
- Costos laborales desagregados por sexo.
- Brecha de ingresos entre hombres y mujeres en los años noventa.
- Negociación colectiva y equidad de género en América Latina.
- Calidad del empleo de las mujeres en los países del MERCOSUR y Chile.
- Trabajo a domicilio en América Latina.
- Condiciones de vida y trabajo de las mujeres en la maquila centroamericana.
- Protección social, pensiones y género en la Argentina, Brasil y Chile.

Con el fin de promover la creación de más y mejores empleos para hombres y mujeres, se desarrollaron diferentes intervenciones de ámbito regional y subregional que han conseguido resultados concretos para la mejora de la condición y posición sociolaboral de las trabajadoras de la región, las condiciones de salud y ambiente en las empresas, así como para la difusión y el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT, y el fortalecimiento del enfoque de género en las políticas públicas nacionales y municipales en materia de empleo: *a)* «Formación profesional para mujeres de bajos ingresos», con el apoyo del BID; *b)* «Mejora de las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica», con el apoyo de los Países Bajos; *c)* «Empleo e ingresos para mujeres pobres urbanas en tres países: Perú, Bolivia y Ecuador», con el apoyo del Ministerio de Trabajo de España (véase el recuadro 2).

Recuadro 2**Generación de ingresos para mujeres pobres en el Perú, Bolivia y Ecuador**

El proyecto «Empleo e ingresos para mujeres pobres urbanas en tres países andinos» se desarrolló entre abril de 2001 y abril de 2002 en tres ciudades de la subregión andina (Lima, La Paz y Quito), cubriendo siete experiencias que atienden necesidades y demandas de servicios financieros y no financieros de trabajadoras por su cuenta, de microempresarias y de organizaciones populares de mujeres en áreas urbanas y periurbanas. El propósito del proyecto consistió en mejorar los ingresos y la calidad del empleo de las mujeres pobres urbanas a través de programas de empleo costo-efectivos, en escala significativa, con objetivos económicos a largo plazo y sobre bases sostenibles. La estrategia aplicada optó por asociarse con organizaciones no gubernamentales y otras instituciones que tenían iniciativas en marcha, con el propósito de potenciar su acción y producir sinergia, en lugar de crear nuevos mecanismos.

En el Perú se ejecutaron cuatro subproyectos, dos de ellos en el área de servicios y dos en el sector productivo: las «Iniciativas empresariales de producción y servicios alimentarios a partir de comedores populares» han logrado la conformación de diez empresas que actualmente están siendo gestionadas por socias de los comedores populares. La concreción de estas empresas permitió validar un proceso de capacitación y asistencia técnica de bajo costo. «Las mujeres sí podemos» ha generado una salida laboral a un sector de mujeres capacitadas en oficios no tradicionales (electricidad y electrotecnia) a través de la organización

de microempresas instaladas en módulos de prestación de servicios a domicilio en espacios coordinados con los gobiernos locales de diferentes distritos de la ciudad de Lima. La iniciativa tiene importantes posibilidades de expansión. «Talleres eficientes y equidad de género» ha desarrollado una propuesta de mejoramiento de las condiciones ambientales de talleres de confección y tejido y de acceso a servicios de salud que beneficia de manera directa a mujeres microempresarias y operarias. Ha permitido el desarrollo de metodologías recientes de la OIT (MATYSE) entre empresas manejadas por mujeres y que concentran fundamentalmente mano de obra femenina, y la apropiación de técnicas de bajo costo para mejorar la productividad y las condiciones ambientales de trabajo. «Comercialización de productos artesanales de junco» tiende a consolidar la capacidad y organización de un grupo de productoras artesanales para mejorar el acceso a la comercialización de sus productos.

En Bolivia se ha logrado articular a un conjunto de instituciones (Comart, Alma de los Andes, Caritas, CADEM, Estrategia ingeniería y desarrollo, Swisscontact) con especializaciones diversas, pero con el objetivo común de promover la capacidad de gestión, el aumento de la productividad y de la calidad de los talleres de tejido a mano en alpaca y algodón gestionados por clubes de madres y asociaciones de mujeres localizadas en las zonas urbanas y periurbanas de La Paz y El Alto. Las diversas especializaciones de las instituciones involucradas fortalecen las capacidades técnicas y de gestión de un conjunto de más de 500 talleres de tejedoras de tejido a mano, y permiten organizar una oferta que, tanto en calidad como en volumen, asegura un mejor acceso de las artesanas al mercado local e internacional.

En el Ecuador se ha consolidado un Centro de Formación Empresarial para Mujeres (CFEMO) en la zona sur de la ciudad de Quito, donde se concentra la mayor cantidad de población en situación de pobreza de la ciudad. Se trabajó de acuerdo a las demandas de grupos de mujeres organizadas, que tienen iniciativas empresariales y a quienes se les facilitan servicios de capacitación y acceso a servicios financieros a través de alternativas de ahorro y crédito grupal. El CFEMO ha validado su malla curricular y se espera que a partir de ello comience una tarea de capacitación masiva en la zona, estimulado por los acuerdos establecidos con la administración municipal de la zona sur de Quito y las alianzas estratégicas con otras instituciones de la ciudad de Quito.

El desarrollo del proyecto en su conjunto ha tenido efectos significativos en las instituciones de los tres países — que asumieron las tareas de capacitación y asistencia técnica y/o financiera a las microempresarias y grupos de mujeres — en las políticas públicas y en las ofertas metodológicas de la OIT: las instituciones participantes identificaron la necesidad de desarrollar o mejorar sus estrategias de trabajo con enfoque de género. El proyecto propició encuentros, acciones de seguimiento a los profesionales dedicados a las tareas de capacitación y apoyo efectivo para mejorar los procesos institucionales de planificación estratégica con enfoque de género. Las experiencias desarrolladas en el proyecto fueron analizadas, evaluadas y compartidas con organismos públicos en los tres países de la región, destacando la capacidad de las mismas para ser asumidas en los marcos de las prioridades que los países tienen para la promoción del empleo de las mujeres y también como experiencias viables en función de los procesos de descentralización y desarrollo local, que los tres países han asumido como estrategia para la ejecución de las políticas y planes sociales.

El proyecto, que ha tenido un fuerte componente de capacitación, ha utilizado diversas metodologías elaboradas por la OIT para el fortalecimiento de la capacidad empresarial y de las condiciones de trabajo en las microempresas. A través del proyecto se ha iniciado un proceso de adecuación de estos materiales, en consideración a un necesario enfoque de género, a un reconocimiento del proceso de intercambio cultural propio de los países andinos y en relación a las nuevas propuestas de *trabajo decente*.

Está en marcha el proyecto regional «Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina», con el apoyo de los Países Bajos (2002-2004). Este proyecto permite garantizar la continuidad y profundización de una línea de acción iniciada en 1999 con la realización de un Seminario subregional tripartito (países del Cono Sur), financiado con cargo a fondos de la OIT y de la cooperación técnica italiana y española, para la adaptación del Programa de fortalecimiento institucional para la igualdad de género, promoción del empleo y erradicación de la pobreza a la realidad latinoamericana y su posterior presentación y utilización en actividades de difusión, sensibilización y capacitación de gestores públicos y representantes de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades de varios países del Cono Sur, la región andina y Centroamérica, atendiendo a demandas de los mandantes de la OIT. También con fondos de la OIT y del Ministerio del Trabajo y Empleo del Brasil, se deberá finalizar en 2002 el proceso de traducción al portugués del citado Programa de fortalecimiento institucional, así como la adaptación del mismo a la realidad brasileña y la formulación de un plan de implementación.

También se ha prestado gran atención a la integración del enfoque de género y etnia en las metodologías y los procesos de capacitación de microempresarias y microempresarios como, por ejemplo, las metodologías Elementos de gestión empresarial-EGE/Mujer andina o Mejore su ambiente de trabajo y su empresa (MATYSE), que favorecen la integración y el desarrollo de las mujeres en igualdad de condiciones y repercuten en cambios cualitativos en las familias y comunidades. En el Brasil se ha desarrollado un importante proyecto de cooperación técnica con el Ministerio del Trabajo y Empleo, dirigido a la incorporación del *enfoque de la diversidad* a las políticas de formación profesional y desarrollo/certificación de competencias laborales. En ese proceso se ha producido un importante avance conceptual en lo que se refiere a la comprensión de la interrelación entre las distintas formas de discriminación que afectan a diferentes grupos en el trabajo, en especial las de género, raza, discapacidades y portadores del VIH-SIDA.

La promoción de los derechos fundamentales ocupa un lugar central entre las acciones desarrolladas por la OIT en relación con la cuestión del género. Así, se ha brindado apoyo a los mandantes de la OIT en diversos países con miras a la promoción y la implementación de los Convenios núms. 100 y 111. Cabe destacar el Programa Brasil, Género y Raza y el apoyo brindado al Programa de incorporación del enfoque de género en el Observatorio Social de la CUT-Brasil.

El apoyo a los mandantes (ministerios del trabajo, oficinas de la mujer, representantes sindicales y de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades) ha sido muy activo en el proceso de revisión del Convenio núm. 103, lo que ha resultado en: *a)* una presencia significativamente mayor de mujeres entre los delegados a la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2000); *b)* una participación cualitativamente mejor y más preparada del conjunto de los delegados (hombres y mujeres) a la Conferencia; *c)* una mayor conciencia, en diversos países, de la importancia de las legislaciones nacionales en materia de protección de la maternidad, así como de la normativa internacional en esa materia.

Se ha buscado el fortalecimiento de las estructuras que tratan de las cuestiones de género en los sindicatos y de la capacidad sindical para integrar las demandas de género a sus estrategias de acción, con una especial atención a la negociación colectiva. Se han llevado a cabo al efecto una serie de actividades coordinadas entre ACTRAV y las especialistas de género para recopilar información sobre los procesos de participación de las mujeres en los sindicatos, sus retos y prioridades, habiéndose elaborado «mapas de género»

Recuadro 3**Proyecto piloto «Más y mejores empleos para las mujeres en México»**

De abril de 2000 a marzo de 2002 se ha instrumentado el proyecto piloto «Más y mejores empleos para las mujeres en México», conjuntamente con la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En el marco de este proyecto se han llevado a cabo dos subprogramas en el sector maquilador del estado de Coahuila y en el sector informal del estado de Guerrero.

El proyecto forma parte del programa internacional de cooperación técnica que fue creado por la OIT en seguimiento a la Plataforma de Acción aprobada en Beijing. En el marco de este programa internacional, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Instituto Nacional de la Mujer, conjuntamente con la OIT, iniciaron en octubre de 1999 el Plan de Acción «Más y mejores empleos para las mujeres en México», para ser implementado en una fase piloto en los estados de Coahuila y Guerrero.

El objetivo del proyecto es «demostrar la eficacia de las medidas de carácter general y coherentemente integradas para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de dos grupos específicos de mujeres: las trabajadoras asalariadas de la industria maquiladora de Coahuila y las mujeres del sector informal del estado de Guerrero».

En el estado de Coahuila, el objetivo era que 3.000 asalariadas de la industria maquiladora de exportación tuvieran mejores condiciones de trabajo y una mayor productividad laboral; en el estado de Guerrero, el objetivo estaba enfocado a brindar oportunidades de desarrollo empresarial y de empleo remunerado y sostenible a 400 mujeres en el sector informal.

En Coahuila, se realizó un programa de sensibilización de género para dirigentes sindicales, gerentes de recursos humanos, jefes de línea y supervisores de empresas, así como funcionarios del Gobierno estatal. Más de 3.000 asalariadas se capacitaron en derechos laborales, género, administración del tiempo, trabajo en equipo, desarrollo personal y liderazgo. Están informadas de sus derechos laborales y cuentan con nuevas herramientas para ejercer sus derechos.

en tres países de la región andina (Venezuela, Perú y Colombia); se han realizado «autodiagnósticos participativos» en el Perú y Colombia, así como varias actividades de sensibilización respecto de los convenios fundamentales de la OIT, en especial aquellos relativos a la igualdad de oportunidades y la no discriminación (núms. 100, 111, 103, 183 y 156). Se ha brindado apoyo a diversos procesos de capacitación en materia de género y diálogo social, y se han elaborado materiales adecuados a esas actividades.

Como actividades de carácter regional se destacan:

- a) el apoyo dado a la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (Comuande) y el Comité de Mujeres Trabajadoras de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (Comut-ORIT);
- b) el proyecto regional (ACTRAV/Agencia Española de Cooperación Internacional-AECI) de formación sindical para el diálogo social, en el marco del cual se han realizado varias de las actividades anteriormente mencionadas. En el nuevo proyecto regional, aprobado en 2001, se pretende reforzar esa línea de acción y la citada colaboración entre los especialistas de género y de ACTRAV con el fin de garantizar el tratamiento transversal de esta cuestión en todo el proceso de desarrollo del proyecto;

- c) el proyecto regional sobre «Negociación colectiva y equidad de género», realizado con fondos propios de la OIT. En 2002 se finaliza la primera fase de diagnóstico en ocho países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela).

La OIT ha sido constantemente solicitada para apoyar el proceso de constitución y fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades (CTIO) en la Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay⁷. Las CTIO vienen siendo progresivamente reconocidas como un referente importante en materia de empleo y de género, y han contribuido a poner de relieve temas que antes no figuraban en la agenda pública. Las CTIO se han puesto en comunicación en algunos casos con otros grupos de interés, han participado en la discusión de propuestas legales, en la definición de planes nacionales de igualdad de oportunidades (Chile y Uruguay), en la elaboración de las memorias presentadas a la Comisión sociolaboral del MERCOSUR en noviembre de 2001, y en la discusión de los informes presentados a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) sobre temas que son de especial relevancia para la equidad de género en el mundo laboral. Durante el primer semestre de 2000, algunas de las CTIO (Paraguay, Uruguay y Chile) participaron activamente en la discusión del proceso de revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), contribuyendo a aumentar tanto la presencia de mujeres entre las delegaciones oficiales de las organizaciones sindicales y empresariales como la visibilidad y coordinación de los representantes gubernamentales de América Latina en la 88.ª reunión de la CIT (junio de 2000).

Las comisiones constituyen el primer espacio tripartito dedicado al tema de la equidad de género en el empleo en el Cono Sur, y son experiencias que ayudan a fortalecer los procesos más generales de diálogo social en los respectivos países.

Otro proyecto que también se encuentra en fase de desarrollo es el titulado «Redefinición de desarrollo para las mujeres trabajadoras del sector de la confección en América Central». Una consecuencia importante de este proyecto es el acuerdo alcanzado entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y los ministerios de trabajo para desarrollar este proyecto en un esquema de concertación y no de confrontación, basado en un análisis sociológico, antropológico y macroeconómico paralelo al análisis de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo. Un importante producto de este proyecto es el libro en el que se ofrece un análisis comparativo de la legislación desde una perspectiva de género, así como el módulo de formación de jueces en la región. Otro producto en ejecución es el de empleo e ingresos para mujeres pobres en centros urbanos de Bolivia, Ecuador y Perú. Este producto tiene como objetivo fundamental la promoción de las oportunidades de empleo por medio del fortalecimiento de instituciones especializadas en el apoyo a iniciativas productivas y de servicios para mujeres pobres urbanas.

Finalmente, en el ámbito de la protección social se está realizando un estudio comparativo a escala subregional que abarca a la Argentina, Brasil y Chile relativo a las distintas reformas de los sistemas de jubilaciones y pensiones en cuanto a sus consecuencias para la protección social de hombres y mujeres. De esta forma se pretende no sólo evaluar y caracterizar el nivel de pro-

⁷ En Chile, a partir de 2000, se crea la Mesa mujer y trabajo, como instancia del Consejo de Diálogo Social, que recoge y profundiza la experiencia de la CTIO existente en ese país desde 1995.

tección social que hombres y mujeres reciben en los nuevos sistemas de pensiones reformados, sino también analizar y cuantificar las desigualdades en materia de género que se registrarían en el mercado de las pensiones, producto tanto de las desigualdades de género del mercado del trabajo como de las desigualdades por sexo propias de los nuevos sistemas reformados.

II. *Los objetivos estratégicos*

Como se ha señalado, en el contexto del Programa de Trabajo Decente, la Oficina se ha reorganizado en función de cuatro grandes objetivos estratégicos: normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social. A ellos se suman los dos temas transversales de género y desarrollo. Para cada gran objetivo, se establecieron objetivos operativos.

Los cuatro objetivos estratégicos recogen los principios de la OIT, vigentes desde su fundación, enmarcándolos en el nuevo contexto económico y social de la globalización, y creando un marco integrado de políticas que orienta el trabajo de la Oficina y facilita la consecución de resultados en beneficio de la gente. En este sentido, la OIT aplica su ventaja comparativa frente a otras instituciones internacionales: la presencia tripartita en sus propios órganos de gobierno le permite profundizar sus programas y acciones en pro de un desarrollo integral.

En las siguientes páginas se presentan en forma sucinta los avances alcanzados en la región, agrupados por objetivos estratégicos. No se pretende hacer una relación exhaustiva de todas las acciones de apoyo a los mandantes de la OIT, sino una reseña de los programas, proyectos y actividades más representativos.

Objetivo estratégico núm. 1:

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Mandato

... la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales.

(Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento)

Objetivos operativos

1. Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación.
2. Se erradica progresivamente el trabajo infantil, dando la prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de otras oportunidades a los niños y a las familias.
3. Se facilitan servicios a los órganos de supervisión, los mandantes, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a la supervisión de las normas vigentes y al establecimiento de otras nuevas.

Uno de los retos más importantes para la región es asegurar la distribución equitativa de los beneficios económicos derivados de la globalización y del crecimiento de la competencia internacional, para así lograr un progreso social sostenible.

Uno de los principales medios para lograrlo es la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, establecidas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, las normas internacionales del trabajo no sólo constituyen un vehículo para trasladar los beneficios del progreso económico al progreso social, sino también para generar efectos sociales que contribuyan al desarrollo económico. Es decir, se trata de una relación sinérgica entre las normas internacionales del trabajo, el desarrollo económico y el progreso social.

En este marco, las cuatro prioridades planteadas para la región bajo este objetivo son: 1) la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, con especial énfasis en los convenios fundamentales; 2) la promoción y aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento; 3) la coordinación de las políticas nacionales en el contexto de la integración económica, y 4) las acciones encaminadas a eliminar el trabajo infantil.

Lo anterior concuerda con lo expresado en las conclusiones de la XIV Reunión de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, en las que se menciona literalmente que se otorga gran importancia al respeto y promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y se comparte ampliamente la propuesta de llevar adelante acciones concretas para la creación de *trabajo decente* en la región (punto 2 de las Conclusiones). Concuerda también al marcarse la prioridad de eliminar progresivamente el trabajo infantil en el marco del Convenio núm. 138 y muy en especial la adopción de acciones inmediatas para la erradicación de sus peores formas (punto 5 de las Conclusiones).

De los 184 convenios internacionales del trabajo, el Consejo de Administración ha identificado ocho calificándolos de fundamentales, para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los otros convenios, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas¹.

¹ Los ocho convenios fundamentales son: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

La OIT ha efectuado un aporte importante en este proceso en América Latina y el Caribe, pero necesita incrementar estos esfuerzos y explorar nuevos procedimientos a fin de seguir dando toda la asistencia necesaria a los gobiernos para que aquellos que aún no han ratificado todos los convenios fundamentales lo hagan sin demora, y para que aquellos que ya los han ratificado aseguren su cumplimiento. Por otro lado, la OIT se ha comprometido a desplegar esfuerzos para que dichas normas tengan una amplia aceptación en todos los sectores de la sociedad mediante el diálogo y la participación, compromiso que debería ser compartido por los gobiernos y los propios interlocutores sociales.

Durante el período abarcado en este informe, la OIT ha realizado en la región un gran esfuerzo de promoción para la ratificación de las normas internacionales del trabajo, con especial énfasis en los convenios fundamentales, habiendo alcanzado en el período 1999-2001 un total de 89 ratificaciones de 31 convenios, incluyendo los fundamentales (véanse cuadros 1 y 2). Hasta el momento, quince países han ratificado los ocho convenios fundamentales² y nueve países han ratificado siete por lo menos³.

El trabajo se realizó a través de asesorías a los gobiernos para lograr la plena armonización de la legislación y las prácticas nacionales con la letra y el espíritu de los convenios de la OIT ya ratificados o que se espera ratificar; la asistencia técnica a las agrupaciones profesionales de trabajadores y de empleadores en relación con los procedimientos a los que tienen acceso, conforme a la Constitución y a los reglamentos de la OIT; y la difusión tanto de los procedimientos previstos en la reglamentación de la Organización como del contenido programático de los convenios internacionales del trabajo mediante reuniones, seminarios y actividades concretas de capacitación, habiéndose encontrado una respuesta positiva entre los mandantes.

En el Caribe, los comités tripartitos, en los que la influencia de los sindicatos es fuerte, las normas se han convertido en el marco de referencia para la formulación y revisión de las legislaciones laborales, inclusive dentro del CARICOM, que ha adoptado una declaración que encierra un compromiso con las normas de la OIT y que ha formulado modelos de leyes laborales que constituyen la base del proyecto del CARICOM para lograr la armonización de la legislación laboral.

Es oportuno mencionar el trabajo de formación en materia de normas realizado en el Paraguay, con la colaboración del Ministerio de Justicia y Trabajo, en cuyo marco no sólo se dieron a conocer los convenios y la importancia de los mismos, sino que se procedió también, junto con los representantes de los interlocutores sociales, miembros de la magistratura, parlamentarios y representantes del Gobierno, a un examen detallado de las nuevas tendencias normativas y mecanismos de control.

Se debe resaltar la labor de promoción de las normas, a través de seminarios, que han efectuado las oficinas de zona de la región con los magistrados, juristas y docentes en derecho, lo que ha permitido desarrollar una acción de apoyo informativo al sistema judicial de los países de América Latina para que, a través de sus sentencias, se establezca una concordancia de las legislaciones nacionales con las normas. Esto permite además realizar estudios analíticos detallados de las normas con los participantes, a fin de que puedan transmitir estos conocimientos y permitir así la aplicación del derecho internacional del trabajo. Finalmente, permite mejorar la comprensión de la

² Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Chile, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Guyana, Honduras, Nicaragua, Panamá y Uruguay.

³ Brasil, Colombia, Cuba, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía y Venezuela.

Cuadro 1. Convenios ratificados de junio de 1999 a mayo de 2002 en América Latina y el Caribe

Pais	Número de convenio ratificado	Número de países que ratificaron convenios
Belice	14: Convenio sobre el descanso semanal (industria)	1
Saint Kitts y Nevis	29: Convenio sobre el trabajo forzoso	1
Bahamas, Chile, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas	87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	4
Chile, Saint Kitts y Nevis	98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	2
Bahamas, Belice, El Salvador, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas	100: Convenio sobre igualdad de remuneración	5
Bahamas, Belice	103: Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)	2
Chile, Saint Kitts y Nevis	105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	2
Bahamas, Belice, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas	111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	4
Chile	121: Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	1
República Dominicana	122: Convenio sobre la política del empleo	1
Chile	131: Convenio sobre la fijación de salarios mínimos	1
Belice, Chile	135: Convenio sobre los representantes de los trabajadores	2
Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Panamá	138: Convenio sobre la edad mínima	9
Belice, Chile	140: Convenio sobre la licencia pagada de estudios	2
Belice, Colombia, Dominica, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis	144: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)	5
Bahamas, Trinidad y Tabago	147: Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas)	2
Belice, República Dominicana, El Salvador	150: Convenio sobre la administración del trabajo	3
Belice, Chile, Colombia	151: Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública	3
Belice, Colombia, Santa Lucía	154: Convenio sobre la negociación colectiva	3
Belice, El Salvador	155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	2
Belice, El Salvador	156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	2
Santa Lucía	158: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo	1
México, Trinidad y Tabago	159: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)	2
Costa Rica	160: Convenio sobre estadísticas del trabajo	1
Chile, Colombia	161: Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo	2
Colombia	162: Convenio sobre el asbesto	1
Argentina, Venezuela	169: Convenio sobre pueblos indígenas y tribales	2
Brasil	174: Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores	1
Estados Unidos	176: Convenio sobre seguridad y salud en las minas	1
San Vicente y las Granadinas	180: Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques	1
Panamá	181: Convenio sobre las agencias de empleo privadas	1
Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Uruguay	182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	25
Total de ratificaciones:		95

Cuadro 2. Ratificaciones de los convenios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: América Latina y el Caribe

País	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación		Abolición del trabajo infantil	
	Convenio núm. 87	Convenio núm. 98	Convenio núm. 29	Convenio núm. 105	Convenio núm. 100	Convenio núm. 111	Convenio núm. 138	Convenio núm. 182
Antigua y Barbuda								
Argentina								
Bahamas								
Barbados								
Belice								
Bolivia								
Brasil								
Canadá								
Chile								
Colombia								
Costa Rica								
Cuba								
Dominica								
República Dominicana								
Ecuador								
El Salvador								
Estados Unidos								
Granada								
Guatemala								
Guyana								
Haití								
Honduras								
Jamaica								
México								
Nicaragua								
Panamá								
Paraguay								
Perú*								
Saint Kitts y Nevis								
San Vicente y las Granadinas								
Santa Lucía								
Suriname								
Trinidad y Tabago								
Uruguay								
Venezuela								
Total: 35	32	31	32	35	32	32	22	25

 Convenio ratificado
  Convenio pendiente de ratificar

* Perú ratificó el Convenio núm. 138 pero está pendiente su depósito.

Fuente: ILOLEX, 5 de mayo de 2002.

estructura y el contenido del sistema normativo, de forma que facilite el tratamiento del tema en sus respectivas actividades profesionales.

El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), reviste especial importancia para esta región. En este ámbito cabe resaltar el trabajo de promoción desarrollado en la Argentina, donde, tras la ratificación de dicho Convenio, se ha prestado asistencia técnica para profundizar su alcance; en los países andinos, donde, en el caso del Perú, se preparó una cartilla de información sobre los derechos de los pueblos indígenas que fue distribuida a las organizaciones de base. En el istmo centroamericano se ha desarrollado un proyecto de cooperación técnica orientado al fortalecimiento de las poblaciones indígenas en el conocimiento de sus derechos y de los mecanismos para presentar sus demandas como herramientas fundamentales para resolver sus necesidades urgentes e inmediatas.

Gracias a este proyecto se ha promovido el establecimiento de equipos jurídicos capaces de enfrentar la violación de derechos colectivos, hacer el seguimiento de la aplicación y el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales, así como de proponer reformas legislativas. Junto a estas actividades se ha propuesto una metodología para el aprendizaje de temas jurídicos en el nivel de tales colectividades indígenas. En estas mismas comunidades indígenas se están desarrollando actividades de entrenamiento de manera que se propicie la sustentabilidad y la legitimación del proyecto en la medida en que los beneficiarios asuman su responsabilidad por medio de su implicación en una tarea de naturaleza colectiva.

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (aprobada por la 86.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998) representa, en un contexto de globalización, una nueva base de promoción y cumplimiento de los principios y derechos básicos en el trabajo establecidos en la Constitución de la OIT. A través de este nuevo instrumento, los Estados Miembros de la Organización se comprometen de forma firme a promover, respetar y hacer realidad un nivel mínimo de derechos fundamentales (reconocidos en los llamados convenios fundamentales) que permitan el desarrollo de un *trabajo decente*. Estos principios y derechos son: la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Conforme a lo previsto en el anexo y al objeto de promover dichos principios básicos, la Declaración, a través de sus mecanismos de seguimiento (el informe anual y los informes globales), ha venido reflejando la situación de los diferentes principios en la región. El informe anual (que refleja las memorias de los países que no han ratificado alguno de los ocho convenios fundamentales) presenta los eventuales progresos y obstáculos en los países, e identifica las necesidades de asistencia técnica para poder superarlos. Los informes globales del Director General, tres hasta el momento⁴, revisan la situación en todo el mundo aportando datos nuevos sobre situaciones de incumplimiento, buenas prácticas, avances en la aplicación efectiva de los

⁴ 2000: *Su voz en el trabajo*, sobre los Convenios núms. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; 2001: *Alto al trabajo forzoso*, sobre los Convenios núms. 29, sobre el trabajo forzoso, y 105, sobre la abolición del trabajo forzoso; 2002: *Un futuro sin trabajo infantil*, sobre los Convenios núms. 138, sobre la edad mínima, y 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

principios y futuras acciones de la OIT. América es parte fundamental en estos textos⁵.

La cooperación técnica es, conforme a lo previsto en el párrafo 3 del instrumento, otro de los pilares básicos de la acción de la Declaración. En este sentido en las Américas se han venido desarrollando seis proyectos de cooperación técnica, cinco de ellos financiados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América: Mejora de las relaciones laborales y crecimiento económico para la igualdad de género (Colombia); Negociación colectiva e igualdad (Caribe de habla inglesa); Libertad sindical y negociación colectiva (Centroamérica y Belice); Trabajo forzoso (Brasil); Apoyo a la XII Conferencia de Ministros de las Américas en el marco de la Organización de Estados Americanos, OEA (declaración en general); y otro financiado por el Gobierno de los Países Bajos para la promoción de la Declaración en los planos normativo, promocional e institucional en Bolivia, además de un importante número de actividades de difusión y promoción en todos los países de la región.

El proyecto «Mejora de las relaciones laborales y crecimiento económico para la igualdad de género» en Colombia se inscribe en el marco del programa de cooperación técnica para Colombia, cuyo componente de relaciones laborales cubre en su mayor parte actividades previstas en el programa. El proyecto intenta garantizar una mejor y más correcta aplicación de los principios de libertad sindical y de asociación y de promoción de la negociación colectiva a través de una serie de actividades prácticas que tienen como fin mejorar una cultura de relaciones laborales. El proyecto se centra en el fortalecimiento de la negociación colectiva a través de buenas prácticas, la creación consensuada de un sistema alternativo de solución de conflictos, campañas de promoción de los derechos fundamentales y la modificación de la legislación nacional de conformidad con los principios recogidos en los Convenios núms. 87 y 98 (véase el recuadro 4). En cuanto al tema del crecimiento económico en equidad de género, el objetivo es promover las asociaciones de mujeres pobres a través de programas de crédito. Se espera que los resultados del proyecto y del programa en su conjunto incidan positivamente en el reforzamiento de una cultura de paz y tolerancia en Colombia y contribuyan a la difusión y la protección de los derechos fundamentales, en particular los laborales.

En el contexto de la integración subregional y regional, se viene ejecutando un proyecto de cooperación técnica para brindar apoyo a la Conferencia Interamericana de Ministerios de Trabajo, cuya primera fase ha terminado en marzo de 2002 y cuya segunda fase deberá comenzar en agosto del mismo año (véase el recuadro 5).

Este programa de apoyo se articula en torno a la conformación de los Grupos de Trabajo 1 y 2 de la OEA, y cuenta con el apoyo del COSATE y de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) (organizaciones de trabajadores y empleadores de la región) con el fin de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la globalización y de la integración económica del hemisferio. Se ha desarrollado gran número de actividades en el contexto de este programa, habiéndose elaborado 36 estudios relacionados con la institucionalización de los derechos y principios fundamentales en los procesos de integración en marcha con la Unión Europea, con el MERCOSUR y con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), específicamente mediante el

⁵ Baste recordar el contenido del informe global *Su voz en el trabajo* (incumplimientos en materia de libertad sindical) o el de *Alto al trabajo forzoso* (el caso del Brasil).

Recuadro 4**El «Programa Colombia»**

Colombia presenta un caso particular para la OIT, no sólo por la situación de conflicto que vive el país y que tiene fuertes repercusiones en todos los temas que trata la OIT, sino también por el alto grado de violencia contra los actores sociales, en especial en contra de líderes y representantes sindicales. Para apoyar un proceso de diálogo y de protección de los derechos humanos de acuerdo con la complejidad de la situación que vive el país, el Consejo de Administración de la OIT solicitó en junio de 2001 la elaboración y ejecución de un programa de cooperación técnica sustantiva para Colombia.

De acuerdo con dicha solicitud, el Director General de la OIT encargó a la Dirección Regional de la OIT para las Américas y al Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM) para los Países Andinos la elaboración de dicho programa, siguiendo los lineamientos establecidos por el propio Director General. Como consecuencia, integrantes de la dirección regional y del ETM realizaron una misión a Colombia en julio de 2001 para conocer más en detalle las necesidades, demandas y propuestas de los actores sociales: el Ministerio de Trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La propuesta final para el programa contó con la conformidad y el compromiso de apoyo tanto del Ministro de Trabajo como de las centrales sindicales y se incorporaron las sugerencias y recomendaciones de los empleadores.

El contenido del programa abarca en gran parte temas de los derechos humanos laborales y la libertad sindical, la legislación laboral y la promoción del diálogo social. En este contexto se recogen aspectos tan importantes como la protección de la vida de los dirigentes, la promoción del derecho de sindicación, el desarrollo de la negociación colectiva y la adecuación de la legislación laboral a las normas internacionales del trabajo.

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, uno de sus acuerdos complementarios. Asimismo, estos estudios tratan temas de empleo e institucionalidad laboral, negociación colectiva, capacitación y formación laboral, relaciones laborales y diálogo social. Todo este enorme raudal de información

Recuadro 5**Estudios realizados en el marco del Programa de apoyo a la Conferencia Interamericana de Ministerios de Trabajo**

Información a los países Miembros de la Conferencia respecto de las experiencias y resultados en materia de procesos de integración y las dimensiones social y laboral:

1. Informe acerca de la política y el derecho social comunitarios de la Unión Europea. Tomás Sala Franco.
2. Présentation analytique de l'accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT). Pierre Verge, noviembre de 2001.
3. La dimensión social de la integración. La experiencia del MERCOSUR. María Carmen Ferreira, junio de 2001.
4. The social ground of integration. The case of Caricom. Ministro, Senador Edwin Snagg.

Antecedentes sobre experiencias y efectividad del diálogo social en los países:

1. América: el diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos. Emilio Morgado Valenzuela.
2. Social dialogue and alternative conflict. Resolution Procedures. The case of Caricom. Ministro, Senador Edwin Snagg.

Información y análisis actualizado sobre el estado de las reformas laborales en los países de la OEA:

1. Labour principles and rights in the context of the XI Interamerican Labour Conference — labour laws implemented or being implemented in the Caribbean Community. Ministro, Senador Edwin Snagg.
2. Reformas laborales y procesos de integración en los países de la OEA: 1980-2000. Adolfo Ciudad Reynaud.

Antecedentes sobre los procesos de modernización de la administración del trabajo:

1. Modernization of public institutions and labour administration: requirements and challenges.
2. Inspección del trabajo en el marco de la modernización de la administración del trabajo. Vera Lucía Jatobá, junio de 2001.

Identificación de sistemas de justicia laboral y otros medios alternativos:

1. Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo. Jorge Sappia, junio de 2001.

Modelos institucionales y cambios recientes en materia de protección a desempleados:

1. Sistemas de protección a desempleados en los países de la OEA. Gonzalo Islas Rojas.

Información actualizada sobre los modelos de funcionamiento de la capacitación laboral:

1. Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA. Juan Manuel Rodríguez.

Temas emergentes vinculados con los procesos de integración:

1. La inmigración laboral temporal en la región de América del Norte. Mónica Vereá de Yturbe.

Indicadores para evaluar el estado de avance del plan de acción:

1. Encuesta Estado de avance del plan de acción de Viña del Mar. Informe de resultados. Mario Velásquez P., octubre de 2001.

Material para discusión en la reunión preparatoria de Miami:

1. Las normas laborales y los procesos de integración. Proyecto CIMT-OEA, julio de 2001.

Identificación de «buenas prácticas» en materia laboral entre los países de la Conferencia:

1. Identificación de buenas prácticas en materia laboral. Estudios de nueve países. Ana Gerson, Francisco Tapia, José Zapata, Jorge Sappia, Siquiera, Graciela Bensusán, Mario Pasco.
2. Estudio analítico sobre buenas prácticas en materia laboral en nueve países. Mario Alburquerque.

está siendo publicado para su más amplia distribución, y un sitio específico con varios enlaces ha sido creado para su difusión electrónica en Internet.

Como consecuencia de los planes de acción de las reuniones de Viña del Mar (1999) y de Ottawa (octubre de 2001), el proyecto tiene, en sus dos fases, el mandato de examinar las dimensiones laborales de la cumbre de las Américas y de crear un proceso para colaborar con los ministerios de trabajo y otros ministerios pertinentes e instituciones internacionales clave. En este sentido el apoyo al Grupo 1 se centra en abordar la dimensión laboral del libre comercio a través de estudios y actividades directas. Se realizará un estudio específico relativo a las normas laborales y el proceso de integración

en las Américas. Este estudio ofrecerá detalles acerca de los avances logrados en diferentes acuerdos de integración regional. El Grupo 2, por su parte, se refuerza a través de acciones y programas para la promoción de la Declaración en el hemisferio, así como por medio de actividades específicas a nivel nacional y regional para la modernización de la administración.

En el Brasil, a partir de abril de 2002, la Organización Internacional del Trabajo pasó a apoyar los esfuerzos del Gobierno federal en la lucha contra el trabajo forzoso, por medio del proyecto de cooperación técnica que se llevará a ejecución hasta octubre de 2004. El proyecto de la OIT tiene como objetivos fundamentales:

1. El fortalecimiento de las acciones en curso en el área de la prevención y represión del trabajo forzoso, previendo la optimización de los mecanismos de coordinación entre organismos y, en especial, del papel de la fiscalización móvil y de sus principales socios.
2. La ayuda a los trabajadores liberados, impidiendo su retorno al trabajo forzoso mediante la creación de programas de prevención y rehabilitación que incluyan generación de ingreso familiar y tomen en cuenta los factores oportunos que inciden sobre los focos y la contratación ilegal de los trabajadores.

El proyecto también pretende crear una base de datos que consolide toda la información disponible y proporcione elementos para la planificación de operaciones de inspección y de control. La iniciativa de la OIT prevé, además, el lanzamiento de una campaña nacional de sensibilización de la sociedad brasileña respecto de la existencia del trabajo forzoso y de la necesidad de llevar a cabo un esfuerzo conjunto para combatirlo; la elaboración e implementación de un plan de trabajo nacional que integre los esfuerzos de miembros del Grupo Ejecutivo de Represión al Trabajo Forzoso (GERTRAF) en los ámbitos federal, estatal y municipal; la capacitación de los recursos humanos en dicho ámbito; y el ofrecimiento de asistencia técnica y financiera para fortalecer la actuación del grupo de fiscalización móvil.

La ejecución del proyecto tomará en cuenta la estructura tripartita de la OIT, buscando ampliar el diálogo social en el ámbito del GERTRAF e involucrar a los trabajadores, los empleadores, los organismos gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales en la lucha por la prevención y eliminación del trabajo forzoso en el Brasil.

En otro ámbito geográfico cabe resaltar el Programa para la Promoción de la Cooperación entre los Empleadores y los Trabajadores (PROMALCO), que se desarrolla en el ámbito empresarial en los países del Caribe. Este proyecto dio comienzo en octubre de 2000 y tiene dos años de duración. El objetivo fundamental es el de asistir a los gerentes de empresas y a los trabajadores de las mismas para identificar conjuntamente la vía más efectiva a fin de que las empresas caribeñas enfrenten los nuevos retos de la globalización y de la liberalización del comercio (véase el recuadro 6).

Recuadro 6

Promoción de la cooperación entre los empleadores y los trabajadores (Caribbean Enterprise Project-PROMALCO)

La región del Caribe, con sus economías vulnerables y un desarrollo industrial precario, se ve ante la necesidad de incorporarse a la economía mundial y de conducir acertadamente este proceso en el hemisferio, lo cual demandará de un esfuerzo especial por parte de la comunidad empresarial y de los representantes de los trabajadores; en este nuevo entorno se espera que sean capaces de ser competitivos, de atraer inversiones generadoras de empleos y de cumplir con las normas sociales universales y las aspiraciones de los trabajadores en cuanto al *trabajo decente*.

Dado el compromiso de la región de formar parte del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), las nuevas estrategias comerciales deberán tomar en cuenta los elementos normativos que ésta imponga, entre los que, sin duda, se contemplarán los convenios fundamentales de la OIT sobre derechos en el trabajo (véase Declaración de Santiago).

Este escenario abre nuevas oportunidades para una mejor cooperación laboral con el fin de negociar condiciones de empleo, formar alianzas sociales y abandonar prácticas empresariales que pudieran alimentar relaciones laborales basadas en la confrontación.

Objetivos del proyecto

- Reevaluar las prácticas empresariales por especialidad, según conceptos de *trabajo decente*, con el fin de lograr la cooperación laboral en el mejoramiento de la productividad y la competitividad de las empresas.
- Incrementar las negociaciones colectivas y estrategias de administración de recursos humanos que logren la conciliación de la eficiencia económica y los derechos de los trabajadores.
- Fortalecer el respeto de las normas fundamentales del trabajo, en particular aquellas que se refieren a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como a la no discriminación en el empleo y a la igualdad de oportunidades y de pago, como un elemento positivo en todo el espectro del desarrollo empresarial.
- Lograr acuerdos entre el sector empresarial y los trabajadores en los que se estipule su compromiso con el trabajo conjunto para asegurar la rentabilidad de las empresas, la seguridad en el empleo y los intereses legítimos de los trabajadores.

Actividades

- Prestar apoyo a los representantes de empleadores y trabajadores en el mejoramiento de su capacidad para comprender, analizar y alcanzar acuerdos sobre estrategias empresariales de éxito en la intensificación de la competitividad empresarial mediante la cooperación de los trabajadores y la aplicación de normas internacionales del trabajo.
- Desarrollar una base de información para diseminar prácticas óptimas en el desarrollo empresarial, cooperación laboral, estrategias de negociación colectiva y nuevas prácticas en el lugar de trabajo que reflejen el pleno respeto por los ocho convenios fundamentales sobre normas del trabajo de la OIT.
- Sugerir nuevos puntos de negociación colectiva en los cuales el interés de los gerentes y de los trabajadores converja, además de promover la flexibilidad en las negociaciones, alianzas productivas y modelos de ganancia compartidos.
- Identificar estrategias de negocios que se aplican con más propiedad en el contexto sociocultural del Caribe y que puedan conducir a la cooperación laboral.
- Producir un boletín trimestral para informar sobre las tendencias y los acontecimientos relativos a la cooperación laboral: acuerdos empresariales, negociación colectiva, administración de recursos humanos, etc.
- Asesorar a los gobiernos sobre medidas legales, jurídicas y sobre políticas que puedan facilitar el desarrollo de un entorno armonioso de relaciones laborales.

Resultados esperados

Se espera que las empresas del Caribe se inclinen crecientemente por estrategias empresariales que se ciñan al reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y que utilicen las ventajas de las alianzas sociales y las buenas prácticas con miras a propiciar su participación en acuerdos comerciales regionales, en el ámbito del hemisferio y mundiales, y a fortalecer su ventaja competitiva. De esta manera, deberían apuntar a un crecimiento económico sostenible sobre la base del respeto por los principios relativos al *trabajo decente*.

Para alcanzar este propósito, el programa se centró en crear un nuevo estilo de asociación entre gerencia y trabajo, con el fin de crear alianzas para alcanzar una mayor y mejor productividad y para propiciar el diálogo social y la participación, así como para conseguir nuevas orientaciones a partir de indicadores de orden social y de experiencias empresariales que hayan tenido éxito en otros contextos geográficos. El proyecto también busca proporcionar los datos que confirmen la hipótesis de que la política correcta para los países del Caribe es la de seguir el camino marcado por el respeto a las buenas leyes laborales, establecer políticas laborales de forma anticipada, mejorar las relaciones laborales y potenciar la eficiencia del mercado de trabajo, y que todo ello significará una positiva contribución para alcanzar mejores niveles de productividad, mientras que al mismo tiempo se cumplen las aspiraciones de los trabajadores de tener un *trabajo decente*.

Este proyecto ha sido apoyado por los gobiernos de los Estados Miembros del Caribe de habla inglesa y neerlandesa, así como por el Congreso Caribeño del Trabajo (CCL), las organizaciones de trabajadores y la Confederación Caribeña de Empleadores (FEC).

Este proyecto pretende incidir también sobre otro concepto transversal de la política y programas de la OIT, como es la igualdad de género, al centrarse su acción sobre las empresas en la no discriminación y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Asimismo, se han venido financiando actividades específicas en materia de promoción y discusión de la Declaración como, por ejemplo, un seminario centroamericano celebrado en México en el año 2000, y seminarios locales en Cuba. Para los países andinos se elaboró material de formación para profesores y alumnos al objeto de integrar en las escuelas primarias el tema de los derechos laborales fundamentales. Dichos materiales están en proceso de edición nacional y publicación. En diciembre de 2001 se realizó también en los países andinos una campaña de promoción del contenido de la Declaración a través de la distribución de 18.000 folletos a gobiernos, empresas, sindicatos y otros actores sociales.

En la subregión de la Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay los convenios contenidos en la Declaración han sido objeto de amplia ratificación, faltando sólo dos convenios: el núm. 87 en el Brasil y el núm. 138 en el Paraguay.

El Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración y el ETM para los Países Andinos se han comprometido, dentro del marco del mandato de los Expertos Consejeros en la Declaración, a desarrollar un programa de acción y diversos seminarios para la aplicación efectiva del principio de no discriminación en el Perú, que pasa por la elaboración consensuada de un Plan Nacional de Igualdad.

En colaboración con el IPEC Sudamérica, el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración emprendió una campaña de promoción del principio de erradicación del trabajo infantil en los cinco países andinos, la cual incluyó la elaboración de memoranda técnicos de aplicación de los principios, presentaciones audiovisuales sobre el tema y seminarios de difusión y explicación. El resultado fue la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 por parte del Ecuador y del Convenio núm. 138 por parte de Colombia, así como un mejor conocimiento del tema entre los interlocutores sociales.

En América Central, a excepción de El Salvador, han ratificado los convenios fundamentales de la OIT Panamá y República Dominicana. Sin embargo, ha sido posible notar que la práctica no siempre se corresponde con lo esperado a raíz de la ratificación de las normas. Por ello, muchas de las acciones de la OIT están inspiradas por la preocupación de conciliar la legislación nacional con los principios fundamentales, por lo que se ha llevado a cabo un gran nú-

mero de actividades con el objeto de apoyar a los interlocutores sociales en sus responsabilidades de informar acerca del cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo ratificados. Esto se complementa con la realización de actividades de formación y discusión con los mandantes, poniendo el énfasis en la libertad sindical y los procedimientos de control.

En la subregión se está ejecutando, entre otros, el proyecto «Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo en Centroamérica» (RELACENTRO) en Costa Rica, Honduras, Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Belice, Panamá y República Dominicana. La duración del proyecto es de 24 meses, y las actividades se iniciaron en el mes de enero de 2001. El objetivo principal en esos países es el fortalecimiento de los sistemas de relaciones laborales como instrumento para la participación democrática, el mantenimiento de la estabilidad social y el incremento de las oportunidades, creando los elementos necesarios para unas relaciones de trabajo basadas en el diálogo continuo y la negociación entre los actores sociales.

Frente a la realidad existente en los sistemas de relaciones laborales, el proyecto RELACENTRO pretende ofrecer una visión sistemática de las relaciones laborales, a la vez que plantea la necesidad de transitar del conflicto a la cooperación, partiendo de la convicción de que las sociedades de los países a los que se extiende el proyecto deben realizar esfuerzos serios para garantizar su gobernabilidad, así como para disminuir las profundas brechas que existen en su desarrollo. Por ello, se propone contribuir al fortalecimiento del sistema de relaciones de trabajo como requisito indispensable de la participación democrática, el mantenimiento de la estabilidad social y el incremento de las oportunidades económicas en cada uno de los países. Reforzar el sistema de relaciones laborales en la región es un elemento esencial de su desarrollo económico y de la democracia.

Los objetivos inmediatos que se plantea el proyecto RELACENTRO son los siguientes:

- 1) Reconocer la necesidad de un diálogo continuo en la solución de problemas laborales y la adopción, entre los copartícipes, de una cultura y unas prácticas de relaciones de trabajo sanas en consonancia con los cambios políticos (democratización, Estado de derecho, respeto de los derechos humanos, gobernabilidad) y económicos (cambio del papel del Estado en la economía, apertura, globalización) a los que se enfrentan los países beneficiados.
- 2) Mejorar la eficacia y la eficiencia de los sistemas administrativos y judiciales de aplicación de la legislación laboral.
- 3) Mejorar la capacidad de los actores sociales, para comprender y conducir las relaciones de trabajo, para negociar colectivamente a diferentes niveles y para adoptar enfoques cooperativos de las relaciones de trabajo.

Para lograr su cometido la estrategia del proyecto RELACENTRO se diseñó articulando sus actividades en torno a tres grandes ejes: *a)* la investigación como pilar fundamental para conocer el estado actual de las relaciones laborales en la región, planteando propuestas y estrategias para su mejora; *b)* la capacitación y formación de los interlocutores sociales con la finalidad de construir un sistema de relaciones laborales sanas y cimentadas en el diálogo continuo para superar las diferencias que puedan existir, y finalmente *c)* en un esfuerzo para reducir costos y multiplicar los beneficios del proyecto, llegando a una amplia audiencia de beneficiarios y al público en general, a través de la difusión, mediante los sistemas tecnológicos modernos.

Por último, dentro de la campaña global para mejorar el conocimiento de la Declaración (financiada asimismo por USDOL) y en el marco de actividades estrictamente promocionales, el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración y la oficina regional se encuentran diseñando un programa que

contiene material gráfico, audiovisual, recortes de prensa, etc. sobre los derechos fundamentales en el trabajo, el cual será ampliamente distribuido en el curso de la Reunión Regional de las Américas.

La Oficina de la OIT en Brasil ha impulsado también la difusión de información sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y ha conseguido poner en funcionamiento un sitio en Internet y un foro virtual sobre la Declaración en idioma portugués. También, en materia de promoción del *trabajo decente* y de los principios y derechos fundamentales, la OIT en el Brasil ha logrado la puesta en marcha de un proyecto que habrá de ejecutarse durante el año 2002 en los planos estatal y local en São Paulo, con el objeto de fortalecer la capacidad de desarrollar, seguir, evaluar y reformular los programas sociales con una visión integradora que incluye objetivos de protección social y de promoción del empleo, de velar por que las leyes cumplan con los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de recurrir al diálogo social como un instrumento para la planificación y la implementación.

Si bien la Declaración es un programa muy nuevo de menos de cuatro años de duración, las actividades en las Américas han venido ejecutándose a distintos niveles y de forma creciente. La promoción de los principios y derechos fundamentales es una prioridad y en este sentido se desarrollan programas para difundir su conocimiento, garantizar su aplicación y plasmar el *trabajo decente*.

Trabajo infantil

Obrar en pro de la eliminación del trabajo infantil no sólo implica cumplir con el mandato expreso definido con arreglo a los objetivos estratégicos de la OIT, sino que además contribuye de manera transversal a alcanzar mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decentes, así como a realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y a fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La acción de la OIT en favor de la eliminación del trabajo infantil se desarrolla fundamentalmente por medio de la labor del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

En sus primeros años de existencia el IPEC prestó apoyo a las organizaciones asociadas para crear y llevar a cabo actividades innovadoras y experimentales como las siguientes: determinar la índole y la dimensión del problema del trabajo infantil; formular políticas nacionales y redactar una legislación de protección adecuada; idear mecanismos para garantizar la realización de los programas de acción nacionales; y promover la sensibilización en las comunidades y los lugares de trabajo. Este «enfoque de programa nacional» permitió obtener un amplio apoyo para luchar contra el trabajo infantil y acrecentar la capacidad de muchas instituciones nacionales. Desde 1997, el IPEC viene ampliando paulatinamente el alcance de sus operaciones en función de la experiencia que va adquiriendo, en muchos casos abarcando grandes zonas geográficas y sectores económicos muy concretos. Paralelamente, se comenzaron a plantear cuestiones relativas a la inspección en los lugares de trabajo y a la protección social. Estos programas han ayudado a rescatar a millares de niños de formas peligrosas de trabajo, a cumplir con el empeño de no volver a recurrir al trabajo infantil y a garantizar a los niños y a sus familias una alternativa viable para ganarse el sustento.

Otro avance significativo del IPEC es la realización de proyectos globales para combatir el trabajo infantil a escala nacional o regional. Por lo general, tales iniciativas han mostrado resultados positivos, gracias a la combinación

Cuadro 3. Nuevos proyectos aprobados por región durante 1998-1999 y 2000-2001 (porcentaje del total)

Región	1998-1999	2000-2001
Africa	11	16
Américas	27	22
Asia	38	37
Europa y Estados árabes	2	3
Interregionales	22	22
Costo total	63 millones de dólares	102 millones de dólares

de múltiples actividades como encuestas sobre el trabajo infantil, proyectos concretos para retirar a los niños del trabajo y sensibilización de los dirigentes políticos y de la opinión pública. Además, a efectos de abordar con mayor eficacia el problema de los grupos en situación de alto riesgo o especialmente vulnerables (por ejemplo, niños víctimas de tráfico para fines de trabajo en régimen de servidumbre o explotación sexual), el IPEC ha iniciado varios proyectos transfronterizos de ámbito regional para luchar contra la trata de niños, los niños soldados y el trabajo infantil en el servicio doméstico, la minería y la agricultura comercial.

En el bienio 2000-2001, el IPEC preparó más de 50 proyectos a gran escala en todo el mundo. En el cuadro 3 se indica el número de nuevos proyectos aprobados por región en estos dos bienios. Al respecto, cabe destacar principalmente los programas de duración determinada (PDD) de El Salvador, Nepal y República Unida de Tanzania, con un presupuesto medio de unos 5 millones de dólares cada uno; y los grandes proyectos subregionales para combatir el tráfico de niños y su explotación sexual en África Central y Occidental, América Central y América del Sur (Brasil y Paraguay).

En el período comprendido entre 2000 y 2002, el IPEC en América Latina y el Caribe creció notablemente, tanto en términos de recursos como de beneficiarios. Un hecho aún más relevante es que las cuestiones vinculadas con el trabajo infantil se fueron incorporando poco a poco en las prioridades, las políticas y los programas de la sociedad civil, los organismos gubernamentales y los interlocutores sociales. Tres nuevos países — Belice, Haití y Jamaica — se sumaron al programa y, por su parte, Canadá y Reino Unido se unieron a Alemania, España y Estados Unidos en calidad de países donantes.

El IPEC hizo una inversión considerable para ampliar su base de conocimientos y para evaluar los resultados de sus actividades. Actualmente, en muchos casos en asociación con las instituciones nacionales, el SIMPOC⁶ lleva a cabo encuestas en Belice, Colombia, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá, y planifica otras para la Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Honduras. Se financiaron más de 20 proyectos de investigación, incluyendo evaluaciones rápidas, para conocer mejor las causas y la magnitud de las peores formas de trabajo infantil, entre ellas la explotación sexual comercial, el servicio doméstico, el trabajo peligroso en los basureros, la minería, la agricultura comercial y el sector informal urbano. Los programas nacionales del Brasil y Nicaragua, así como varios programas de acción individuales en las actividades de explotación sexual, pesca y canteras, fueron evaluados, y las enseñanzas extraídas se incorporaron en nuevos proyectos. El programa regional se amplió para llegar a más de 30.000 niños, principalmente mediante grandes intervenciones

⁶ SIMPOC: Programa de información estadística de seguimiento en materia de trabajo infantil.

sectoriales para acabar con las peores formas de trabajo infantil en la agricultura comercial de América Central, la explotación sexual en América del Sur, la fabricación de fuegos artificiales en Guatemala y El Salvador, los basureros de Managua, la minería en los países andinos y el servicio doméstico en América Central y América del Sur. Además, se ha aprobado un proyecto de 7 millones de dólares, que será financiado por España y durará cuatro años, para ejecutar la segunda etapa del Programa Regional Latinoamericano. El Salvador es el primer país de la región que cuenta con un programa de duración determinada (PDD). En la República Dominicana, Ecuador y Costa Rica han comenzado ya las actividades de preparación de un PDD (véase el recuadro 7).

Recuadro 7

Ecuador: un compromiso nacional frente al trabajo infantil

Desde la firma del Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de la República del Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo, el 5 de mayo de 1997, el Estado ecuatoriano en su conjunto — Gobierno y sociedad civil — se ha unido en torno a un objetivo común: crear las condiciones necesarias para erradicar el trabajo infantil, especialmente sus peores formas.

Como resultado de este esfuerzo concertado, el 17 de junio de 1999 se llegó a un consenso global para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil al ratificarse el Convenio núm. 182 de la OIT. Esta decisión comprometió al Estado ecuatoriano a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para la eliminación del trabajo infantil en sus peores formas, las que serán definidas por medio de una consulta nacional que se realizará próximamente.

Ecuador es el primer país de América del Sur que desarrollará un programa de duración determinada (PDD) para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

El IPEC viene trabajando con las autoridades ecuatorianas y representantes de la sociedad civil en la definición y formulación de un plan nacional para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, con base en los siguientes objetivos:

- lograr el pleno cumplimiento de las normas nacionales e internacionales respecto al trabajo infantil;
- establecer una política nacional que promueva la progresiva erradicación del trabajo infantil;
- fomentar la responsabilidad de la comunidad nacional con respecto al problema del trabajo infantil y generar compromisos encaminados a su solución.

Dentro de las actividades previas al PDD, el Programa IPEC está impulsando diversos estudios en distintos sectores, por ejemplo:

La explotación sexual comercial de menores: centrado en las ciudades de Machala, Quito y Guayaquil, con el fin de articular estrategias que permitan la prevención y rehabilitación de las menores sometidas a esta forma de explotación.

El trabajo infantil en el sector de la construcción: las condiciones de trabajo de los niños ocupados en la construcción se caracterizan por la inestabilidad y precariedad y una gran falta de seguridad y de higiene. Las jornadas de trabajo son extensas, la remuneración está por debajo de la media del sector, la alimentación es improvisada e insuficiente y la carga de trabajo física es elevada. Además estos niños están expuestos a innumerables factores de riesgo por el contacto con asbesto, polvo silíceo y agentes químicos como solventes y pinturas.

El trabajo infantil en el sector de la producción bananera: la producción de banana en el Ecuador es la mayor fuente de ingresos para el país en materia agraria. Grandes explotaciones se extienden a lo largo de la costa ecuatoriana, especialmente en las provincias de Guayas y El Oro. Detrás de este sector con gran bonanza económica, existen irregularidades de las cuales la población infantil es una víctima, de modo que esta línea de acción estará dirigida a unos 2.000 niños y niñas trabajadores.

El trabajo infantil en el sector de la producción de flores: se realizó un diagnóstico rápido y actualmente se completa el estudio con una línea de acción localizada en la zona de Cayambe. Los niños, niñas y jóvenes de las zonas floricultoras cuentan con una doble o triple carga laboral, compuesta por el trabajo productivo formal y doméstico, además del reproductivo.

El trabajo infantil en el sector de la minería artesanal: el IPEC ya tiene experiencia en el sector de minería artesanal en el Ecuador. El éxito de este proyecto se basa en el alto grado de participación de las instituciones de las zonas en las que se trabaja, el nivel de visibilidad y sensibilización a nivel local y las alternativas productivas propuestas para las familias de los niños trabajadores.

El trabajo infantil en basurales: el programa que está desarrollando el IPEC, conjuntamente con el Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA) y con Desarrollo y Autogestión (DYA) en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, ha permitido descubrir y comprender la complejidad de una de las peores formas de trabajo infantil: la que se realiza en los basurales de ciudades de alto crecimiento urbano y reducida capacidad de planificación. La experiencia pasada en este sector unida a esta línea de acción desembocará en el desarrollo de estrategias sobre cómo se van a desarrollar las acciones futuras.

Un programa de duración determinada consiste esencialmente en un conjunto de políticas y programas firmemente integrados y coordinados para prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil de un país dentro de un plazo preciso. El PDD subraya la necesidad de abordar las raíces del trabajo infantil, vinculando la acción para combatirlo con el esfuerzo nacional de desarrollo, haciendo hincapié en las políticas social y económica para luchar contra la pobreza, y fomentando la educación básica para todos, así como la movilización social.

En los logros fundamentales del IPEC en la región hay que destacar la constitución de 18 comisiones nacionales de igual número de países. Se ha conseguido la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), en 22 países y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en 25 países. En total, 17 países han ratificado ambos convenios fundamentales (véase el cuadro 4).

A esto hay que añadir el impulso dado por el IPEC a las reformas legislativas nacionales, a la capacitación de miles de miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las organizaciones no gubernamentales.

La acción directa del IPEC se desarrolla a través de la intervención en sectores y zonas geográficas concretas por medio de cerca de 80 proyectos en los países de la región. A partir de esas experiencias particulares y de las alianzas establecidas con gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, ONG y otros organismos internacionales, se pudo determinar que el trabajo infantil en la región, especialmente en sus formas más extremas, respondía a patrones culturales comunes y a factores económicos, políticos y sociales, lo cual ha permitido diseñar estrategias regionales para llevar a cabo acciones concretas en sectores como el de la minería artesanal, la

Cuadro 4. Ratificación de los Convenios fundamentales núms. 138 y 182 de la OIT por países de la región, abril de 2002

Países	Núm. del convenio ratificado	Número de países que ratificaron los convenios
Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Nicaragua, Panamá, Uruguay, Venezuela	138	22
Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Uruguay	182	25
Total de ratificaciones:		47

Fuente: ILOLEX.

Recuadro 8**El trabajo infantil y el MERCOSUR**

Visto: el Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y lo dispuesto por el artículo 6 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, adoptada en Río de Janeiro el 10 de diciembre de 1998.

Considerando: el análisis efectuado por la Comisión Sociolaboral de las memorias presentadas por los Estados parte respecto del cumplimiento del referido artículo de la Declaración, en su reunión de los días 6 al 8 de mayo de 2002 en la ciudad de Buenos Aires.

La decisión de los Ministros de Trabajo del MERCOSUR, en reiteradas reuniones, de dar prioridad en las políticas de sus administraciones del trabajo a las acciones tendentes a la erradicación del trabajo infantil.

La Convención sobre los Derechos del Niño y las diversas iniciativas de la comunidad internacional, canalizadas fundamentalmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, en particular los Convenios núms. 138 y 182 de esa Organización:

El Grupo Mercado Común resuelve:*Artículo 1*

Recomendar a los Estados parte que diseñen o, en su caso, fortalezcan los Planes Nacionales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, los que deberían considerar:

- a) la armonización normativa en relación con los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT;
- b) la articulación y consecuente coordinación de acciones y esfuerzos de todos los actores sociales;
- c) la activa participación de las organizaciones gubernamentales con las organizaciones de trabajadores y empleadores;
- d) la educación, la salud y la protección integral de los derechos de la infancia como objetivos esenciales de la erradicación del trabajo infantil;
- e) la constante actualización de información, a través de encuestas, relevamientos, mapeos, etc., que permitan periódicas y efectivas tareas de diagnóstico;
- f) la permanente sensibilización y concienciación social;
- g) el fortalecimiento de las redes sociales y la inmediata capacidad de respuesta a los requerimientos que la erradicación demande en cada caso concreto;

- h) el fortalecimiento de los sistemas de monitoreo e inspección en relación con las peores formas de trabajo infantil;
- i) la articulación de las políticas para la erradicación del trabajo infantil con el sistema educativo de modo de garantizar la inserción escolar de las niñas y niños y su mantenimiento;
- j) la garantía de que todas las políticas, programas y acciones que se implementen en materia de erradicación del trabajo infantil cuenten con mecanismos de evaluación de impacto y resultados, a fin de posibilitar reformas o ajustes y optimizar sus resultados;
- k) la incorporación de mecanismos adecuados para la obtención de información vinculada al nivel de acatamiento de las normas y disposiciones en materia de trabajo infantil a efectos de contar con los insumos necesarios para optimizar la eficacia de las políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil;
- l) la adopción de mecanismos e instrumentos estadísticos homogéneos, de recolección de datos sobre el trabajo infantil entre los cuatro países, que faciliten el análisis comparado de esta problemática, a los fines del diseño e implementación de políticas conjuntas.

Artículo 2

Incorporar como contenido del Observatorio de Mercado de Trabajo del MERCOSUR la temática del trabajo infantil.

Artículo 3

Esta resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados parte, por reglamentar aspectos de organización o funcionamiento del MERCOSUR.

agricultura comercial, el trabajo doméstico infantil, la explotación sexual comercial y el trabajo en régimen de servidumbre, en cada uno de los cuales se están realizando importantes proyectos de cooperación técnica.

En América Latina el IPEC trabaja en estrecha colaboración con otros organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores. Cabe mencionar como ejemplo su participación en las reuniones del Comité Coordinador Interinstitucional de Seguimiento de la Cumbre Mundial en favor de la Infancia, en la preparación de la V Reunión Ministerial que tuvo lugar en Kingston (Jamaica) en octubre de 2000, y de la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno sobre Infancia y Juventud, que tuvo lugar en Panamá en noviembre de 2000. Gracias a esta participación, tanto en las reuniones citadas como en el contexto de la negociación de integración del MERCOSUR, se promovieron declaraciones preconizando la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

En el Informe VI presentado a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, se define un nuevo reto de la OIT en el umbral del siglo XXI. En efecto, se indica como prioridad el desarrollo de una nueva dimensión regional y subregional, expresado en los nuevos objetivos estratégicos de la Organización, especialmente a partir de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR sobre Trabajo Infantil, por tanto, viene a cumplir con ese mandato estratégico y concreta un esfuerzo desplegado durante varios años por el IPEC con el fin de lograr la inclusión en la Agenda sociolaboral del MERCOSUR de un conjunto de medidas eficaces para la aplicación efectiva de los Convenios núms. 138 y 182 (véase el recuadro 8). El 8 de mayo de 2002 se emitió una importante resolución de la Comisión sociolaboral sobre el trabajo infantil, en la que se insta a dar prioridad a

las acciones tendentes a la erradicación del trabajo infantil en las políticas de las administraciones del trabajo de los países del MERCOSUR.

Objetivo estratégico núm. 2:

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

Mandato

Nos comprometemos a promover el objetivo del pleno empleo como prioridad básica de nuestras políticas económicas y sociales y a preparar a todas las mujeres y hombres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente.

(Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, compromiso núm. 3)

Objetivos operativos

1. Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones de analizar la evolución del empleo en su país y en el mundo, así como los mercados de trabajo, y de preparar, propugnar y aplicar estrategias eficaces de promoción de un empleo decoroso para los hombres y las mujeres.
2. Los mandantes de la OIT invierten más en la formación y el perfeccionamiento profesional, para proporcionar a los hombres y las mujeres un acceso mejor y en condiciones de igualdad a unos puestos de trabajo decentes.
3. Los Estados Miembros de la OIT y sus mandantes están en mejores condiciones de concebir y llevar a cabo programas de promoción del empleo en relación con el desarrollo empresarial y unas inversiones de gran densidad de mano de obra, por ejemplo después de una crisis, dedicando especial atención a la situación de las mujeres.

El déficit de empleo se sitúa en el centro mismo del espíritu y del contenido del Programa de Trabajo Decente. En el marco del nuevo orden económico y social que emerge en esta época de globalización y de importantes crisis políticas y sociales, uno de los problemas de la región es que si bien se ha posibilitado el crecimiento económico aún no se ha podido modificar de forma sustantiva la situación laboral para millones de americanos y caribeños. Se encuentra en marcha una búsqueda renovada de un modelo orientado a recuperar el pleno empleo y a establecer nuevas bases de solidaridad. En este contexto, la generación de empleo de buena calidad en apropiadas condiciones de trabajo y respeto de la capacidad de los trabajadores, así como la creación de mayores oportunidades de trabajo para mujeres y hombres, han representado y representan los principales desafíos que hay que enfrentar.

Los Estados de la región han asumido y reconocido el imperativo de no abandonar el objetivo del pleno empleo para todos y que es el deber de todos avanzar hacia el logro de esa meta. En la XIV Reunión Regional Americana se puso de manifiesto a lo largo de los debates la importancia y prioridad que tienen los temas relativos al empleo para el conjunto de los países del área. Las conclusiones de la Reunión dejan pocas dudas al respecto y destacan tanto el propósito general de que se apliquen políticas económicas⁷

⁷ Véase el documento GB.276/4: Informe y conclusiones de la XIV Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, párrafo 3 de las Conclusiones.

que promuevan el aumento de la productividad y garanticen la estabilidad macroeconómica en un marco definido por los principios de la justicia social como el desarrollo de empresas, en especial pequeñas y medianas, y hacen un llamamiento a los Estados para la generación de un entorno propicio para la inversión, todo ello sobre la base del respeto de los derechos sociales y laborales. Las conclusiones apuntan también al desarrollo de acciones concretas en el ámbito del empleo: conocimiento de la evolución de los mercados de trabajo⁸ y aplicación de estrategias que promuevan el empleo⁹, formación de recursos humanos¹⁰, mejora de la capacidad para responder a las situaciones de crisis¹¹.

Considerando el hecho de que el empleo es fundamental en la lucha contra la pobreza y la exclusión social, la OIT ha desarrollado el Programa Global de Empleo. Este Programa es la respuesta de la OIT a la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del año 2000, con miras a una estrategia internacional coordinada sobre empleo y al objetivo global de la Declaración del Milenio para reducir a la mitad en el 2015 el número de personas en extrema pobreza. El objetivo esencial del Programa es instar a poner el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales.

El Programa es una invitación a los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y la sociedad civil para que den prioridad al empleo pleno, productivo y libremente escogido como fundamento para el *trabajo decente*. Se considera que en el mundo interdependiente de hoy la esencia de una estrategia en este ámbito que debe aprovechar las principales fuerzas de cambio, como el comercio, las tecnologías y la capacidad de emprendimiento, y luego administrar estos cambios adecuadamente mediante el desarrollo de políticas activas en el mercado laboral, el desarrollo de las capacidades individuales para la empleabilidad y políticas para garantizar la seguridad y la salud en los procesos de cambio. Con el fin de ubicar el empleo verdaderamente en el centro de las políticas económicas y sociales, la OIT está promoviendo la creación de alianzas con organizaciones regionales y nacionales y propiciando la aplicación de programas en pro del empleo a nivel nacional.

En la región, la OIT tiene cuatro áreas de acción principales en este contexto. La primera de ellas se refiere a la necesidad de que se apliquen políticas que respondan a la situación de los grupos más vulnerables; la segunda se refiere a que se apliquen políticas y programas que proporcionen más y mejores condiciones de empleo a corto y mediano plazo para grupos con problemas de empleo; la tercera se refiere a la situación de las mujeres que trabajan y a la necesidad de crear más y mejores empleos para ellas; y la cuarta se refiere a la mejora de la capacidad de los mandantes para invertir en programas que favorezcan la generación de empleo.

En la región de las Américas hay un amplio consenso acerca de la necesidad de redoblar los esfuerzos para reducir el desempleo y también para mejorar la calidad del empleo, particularmente en los sectores marginados, lo cual implica apoyar la tarea de definir políticas que deben aplicarse en las áreas económicas y laborales para responder al reto de crear más y mejores puestos de trabajo, así como para asegurar el progreso social.

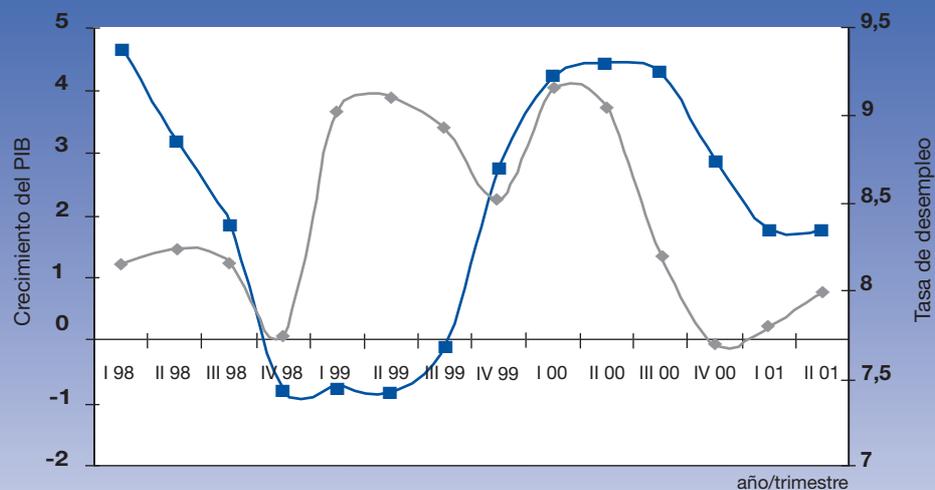
⁸ Documento GB.276/4, párrafo 22.

⁹ *Ibid.*, párrafo 16.

¹⁰ *Ibid.*, párrafo 14.

¹¹ *Ibid.*, párrafo 21.

Gráfico 4
América Latina: países seleccionados^a
Crecimiento del PIB y tasa de desempleo 1998-2001
(porcentajes)



^a Incluye a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela.

Fuente: Elaborado por la OIT basándose en datos oficiales de los países.

—■— Crecimiento del PIB —▲— Tasa de desempleo

El proceso de recuperación económica que está en marcha en la región no ha conseguido generar mejoras significativas en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo de los países y el subempleo persisten dado que los índices de participación y empleo tuvieron una evolución similar a la de los índices de desarrollo económico en los últimos años (véase el gráfico 4). La calidad del empleo continúa deteriorándose y al mismo tiempo crece la informalidad y la falta de protección social.

Apoyo a las políticas de empleo

Todos los indicadores muestran que la situación del empleo se ha deteriorado en la mayor parte de los países de América Latina a tal punto que constituye la principal preocupación de los gobiernos y de las personas. Las altas tasas de desempleo, la inseguridad de poder mantener el empleo, la caída en las remuneraciones son sólo algunos de los aspectos que más preocupan.

La colaboración de la OIT en este campo ha estado orientada a hacer una mejor evaluación de la situación del empleo y de las alternativas de política que se presentan. A estos efectos, se han elaborado informes de coyuntura sobre la situación del empleo en distintos países, y se han efectuado diversos estudios sobre la calidad del empleo generado (abarcando temas como situación contractual, cobertura social, informalidad, horas trabajadas, etc.), así como informes sobre la política salarial (véase el recuadro 9).

A través de la acción desarrollada, se logró mejorar el conocimiento de la situación coyuntural y las perspectivas del mercado laboral, presentándose propuestas de políticas de empleo. En muchos casos, estas propuestas tuvieron un énfasis particular sobre la situación de los grupos más vulnerables

Recuadro 9**Publicaciones más relevantes en apoyo a las políticas de empleo en la región de las Américas (1999-2002)**

- Empleo, un desafío para Colombia.
- Apertura económica y empleo: los países andinos en los noventa.
- Ecuador y Venezuela frente a la crisis financiera internacional.
- Empleo y protección social en Ecuador. Propuestas de la OIT.
- Políticas públicas y empleo en las pequeñas y microempresas en el Perú.
- La fuerza de trabajo, poder de compra de ingresos y salarios en las ciudades capitales de los países de América Central, Panamá y República Dominicana.
- Investigaciones desarrolladas en la región sobre estabilidad en el empleo y sobre políticas sectoriales para la generación de empleo.
- Más y mejores empleos para las mujeres: la experiencia de los países del MERCOSUR y Chile.
- Programas de infraestructura intensiva en empleo. Políticas y prácticas laborales.
- Exclusión social en el mercado de trabajo en MERCOSUR y Chile.
- Programas de empleo e ingresos en América Latina y el Caribe.
- La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos.
- Argentina: una década de convertibilidad.

(pobres, jóvenes, mujeres jefas de hogar o trabajadores de pequeñas empresas). En ese contexto, la OIT promovió la necesidad de aplicar políticas activas adaptadas a la coyuntura económica y social correspondiente en cada caso.

A nivel regional, indudablemente se destaca la contribución hecha por la publicación titulada *Panorama Laboral* desde 1994, que informa anualmente, en español e inglés, sobre las tendencias del mercado laboral en la región. Además de la presentación de la situación coyuntural y las proyecciones de desempleo, *Panorama Laboral* incluye también estudios sobre temas especiales en cada una de sus ediciones. En las últimas se destacan informes sobre la situación de los jóvenes en materia de empleo, los costos laborales de la protección de la maternidad y el cuidado infantil, la cobertura de riesgos laborales y jornadas de trabajo.

El último informe laboral presentado a la opinión pública (*Panorama Laboral 2001. América Latina y el Caribe*) incluye un primer indicador para medir el déficit de *trabajo decente* en los diferentes países de la región (1990-2000). Entre los temas especiales se incluye la protección de los desempleados a través de seguros de desempleo y su desempeño, así como un detallado estudio sobre la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres en el ámbito regional (véanse los recuadros 10 y 11).

La publicación anual de *Panorama Laboral* es consultada no sólo por los gobiernos y los actores sociales, sino que se ha constituido en una referencia obligada en la región sobre todos los temas del mercado laboral, así como también para los analistas de centros universitarios, ONG e institutos de investigación dedicados a ese tema.

Recuadro 10**Datos estadísticos y análisis actualizados en temas de género en América Latina**

A partir de 1999, el tema del género pasa a ser incluido en *Panorama Laboral*, informe oficial anual sobre la situación del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe, elaborado por la Oficina Regional para las Américas desde 1994. Los datos y análisis de *Panorama Laboral (PL)* tienen gran credibilidad y son una referencia importante tanto para los mandantes de la OIT en América Latina como para los sistemas estadísticos nacionales y la comunidad académica en general. Su presentación tiene una gran cobertura de prensa. A partir de su número 7, las series estadísticas que conforman el *PL* han sido desglosadas por sexo, y también se ha dedicado uno de sus temas especiales al análisis de cuestiones de género. En 1999 se publicó un artículo destinado a examinar las tendencias generales de la evolución de la inserción laboral femenina en América Latina durante los años noventa, así como de las brechas de equidad entre hombres y mujeres en todos los indicadores tradicionalmente analizados en *PL*. Ese análisis fue parte también de la contribución de la OIT al proceso de preparación del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrado en junio de 2000 (Beijing+5). En el año 2000 se publicó el avance de una investigación realizada por la OIT en cinco países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay) sobre costos laborales desglosados por sexo, y en 2001, los resultados de un estudio regional sobre la magnitud y evolución en los noventa de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres en quince países de América Latina.

Datos de la OIT ayudan a despejar mitos en torno a la desigualdad de costos laborales entre hombres y mujeres. Los datos proporcionados por la mencionada investigación evidencian que los costos monetarios directos para el empleador asociados a la contratación de mujeres, según la legislación vigente en esos países, son reducidos: corresponden a menos del 2 por ciento de la remuneración bruta mensual de las trabajadoras. En Chile, esa cifra equivale al 1,8 por ciento.

En Chile, el esfuerzo de la OIT reforzó y se sumó al trabajo que se venía desarrollando en conjunto entre el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el sentido de desglosar por sexo la Encuesta de Costos y Remuneraciones que se aplica en ese país desde 1993 a una muestra de 1.600 empresas. También respondió a una solicitud de apoyo técnico de la Comisión de la Mujer Empresaria de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), preocupada por analizar, en forma objetiva, la afirmación corriente de que los costos laborales de las mujeres son superiores a los de los hombres.

Los resultados del estudio de la OIT indican que eso no es así. La razón principal que explica este hecho es justamente el carácter de la legislación de protección de la maternidad existente en Chile, que, inspirada en el espíritu de los convenios de la OIT relativos a la protección de la maternidad, establece que los costos de la licencia por maternidad sean financiados por un fondo de carácter público y no por el empresario que decida contratar a una mujer.

Los resultados de la investigación de la OIT, así como de la investigación conjunta SERNAM-INE, que resultó de la aplicación (por primera vez y con carácter experimental) de la encuesta de costos y remuneraciones desglosada por sexo, contribuyeron también a evidenciar que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres existente en el país (26 por ciento por hora trabajada en el año 2000, según los datos de la OIT) no puede ser explicada por ese supuesto mayor costo laboral de las mujeres. Durante el año 2001 el tema fue discutido en varios ámbitos, incluso en la prensa, y reiteradamente las cifras entregadas por la OIT fueron presentadas por diversas autoridades nacionales de Chile como un argumento importante en ese debate.

El otro resultado concreto — y de gran importancia — de esa actividad fue el compromiso explícito del Director del INE de mantener, a partir de entonces, en forma permanente el desglose por sexo de la encuesta de costos y remuneraciones. Este tipo de acciones contribuye al perfeccionamiento de los sistemas estadísticos nacionales y, como consecuencia, a la mejora de la capacidad de los actores nacionales para promover estrategias empresariales y políticas públicas dirigidas a facilitar la inserción laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, así como para enfrentar en forma más equitativa los temas relativos a la reproducción social.

Recuadro 11

Los informes sobre el mercado de trabajo en Chile sirven para la elaboración de políticas de empleo

Durante el bienio 2000-2001 la OIT elaboró una serie de informes sobre la situación del mercado de trabajo en Chile que mostraban que la recuperación económica no tendría un correlato por lo que respecta al empleo, por lo cual el país iba a tener que convivir con altas tasas de desempleo. Los informes contaban con un modelo de proyección de desempleo que resultó ser muy certero en sus predicciones. A medida que los informes fueron demostrando la precisión de sus predicciones, distintos organismos de gobierno fueron solicitando periódicamente los resultados para la toma de decisiones.

La recomendación central de estos informes era aplicar y mantener programas de empleo con apoyo fiscal, de forma de paliar el costo social del ajuste durante las primeras manifestaciones de la crisis y de impulsar la reactivación en un segundo momento. Si bien en un primer momento muchos pensaban que la recuperación económica generaría suficientes empleos haciendo innecesarios los programas de empleo, los diagnósticos de la OIT fueron más cercanos a la realidad y fue necesario mantener dichos programas. Además, ya en el año 2000 la OIT elaboró un breve informe sobre los programas de subsidio para la generación de nuevos empleos, que fue la principal política aplicada en 2001.

Por otra parte, estos informes sirvieron para dar a conocer algunas características que se estaban dando en el mercado de trabajo que no eran percibidas por los analistas en general. En primer lugar, combinando información proveniente de diversas encuestas se llegó a la conclusión de que a partir de la recuperación económica la generación de empleo se concentraba en las empresas grandes, mientras que en las pequeñas se estaban perdiendo empleos. En segundo lugar, se observó que si bien el crecimiento porcentual de los salarios reales por hora trabajada era importante, esto era el resultado de una reducción del número de horas trabajadas y no tanto de un aumento del salario efectivo. Esta conclusión permitió explicar mejor el estancamiento del consumo. Ambos diagnósticos sirvieron para que las autoridades pudieran elaborar políticas más adecuadas a las circunstancias.

Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL)

En el marco del acuerdo firmado en 1998, el Gobierno de Panamá y la OIT convinieron en la ejecución de un Programa de Acción en materia de Estadísticas y Análisis Social y Laboral (SIAL), cuyo objetivo final es contribuir al fortalecimiento de la capacidad de las instancias productoras de información estadística sociolaboral de los Estados Miembros en la región, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Al mismo tiempo,

Recuadro 12**Objetivos del SIAL (sistema de información estadística para América Latina)**

- 1) Fortalecer el sistema de información estadística disponible mediante la ampliación y actualización de sus bases de datos. En este campo se ha ampliado la disponibilidad de las bases de datos de las encuestas de hogares especialmente de los países sudamericanos y se ha mantenido actualizada la base de datos de 16 países de la región. Para ello se han establecido acuerdos de colaboración con los institutos nacionales de estadística. También se ha actualizado la base de datos de registros administrativos cuya fuente son los ministerios de trabajo, institutos de estadística, bancos centrales y ministerios de economía.
- 2) Apoyar a los mandantes con información estadística pertinente sobre el mercado de trabajo. Mediante un programa de cómputo de intermediación de oferta y demanda de empleo, cuyo *software* fue diseñado y desarrollado por el SIAL, se pretende contribuir a los procesos de modernización de las oficinas de empleo de los ministerios de la región, especialmente en la subregión centroamericana, donde se está difundiendo en coordinación con el proyecto Modernización de las administraciones del trabajo (MATAC). Esto tiene además como finalidad constituir, en la medida de lo posible, bolsas de empleo homogéneas de forma tal que se avance en el establecimiento de una bolsa de empleo regional. El programa está diseñado para generar una gran cantidad de datos estadísticos con el fin de fortalecer los sistemas de información como apoyo a los servicios de empleo.
- 3) Apoyar las estructuras de la OIT en la región en materia de difusión y procesamiento de información y estadísticas sociolaborales. Se ha cooperado en el acopio, procesamiento y archivo de datos estadísticos básicos requeridos para la elaboración y publicación de *Panorama Laboral*, informe anual de la OIT sobre la situación laboral de la región. Se ha procesado en coordinación con el IPEC de San José información estadística procedente del Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (SIM-POC) de Centroamérica. Se ha trabajado con los proyectos MATAC y el Proyecto Centroamericano de Apoyo a Programas de Microempresa (PROMICRO) procesando y proporcionando datos estadísticos necesarios para el mejor desarrollo de estos proyectos. En vista de que los registros administrativos de las estadísticas de accidentes del trabajo en muchos casos se recogen de manera manual, por lo cual son poco fiables, se viene desarrollando un *software* que permita recopilar y procesar dichas estadísticas.

Durante el bienio 2002-2003, el SIAL continúa trabajando en estas grandes áreas, procurando a la vez mejorar el acceso de los mandantes a la información estadística pertinente del mercado de trabajo disponible en el sistema.

fortalece la capacidad operativa de la OIT mediante el apoyo técnico a los especialistas de los Equipos Técnicos Multidisciplinarios en temas estadísticos (véase el recuadro 12).

Habida cuenta de los objetivos estratégicos y operativos definidos por la OIT durante el bienio 2000-2001 y 2002-2003, tiene gran valor la recopilación, el procesamiento y la difusión de una amplia información estadística derivada del ámbito sociolaboral de tal forma que tanto la OIT como los mandantes dispongan de elementos cuantitativos que les permitan no sólo evaluar y comprender las tendencias y causas subyacentes en la evolución del mercado de trabajo, sino también formular programas y directrices de políticas en materia sociolaboral.

El apoyo a las políticas de empleo que la OIT está prestando en la región apunta a contribuir, junto con los interlocutores sociales, al logro de un mejor conocimiento sobre la temática de los mercados de trabajo y la formulación de políticas y de programas de empleo e ingresos con la perspectiva de fomentar el *trabajo decente*. Para ello se ha efectuado un gran número de acciones a lo largo y ancho de la región que incluyen el análisis, la revisión y la formulación de propuestas de políticas de empleo. Cabe destacar en especial el Análisis y Revisión de Políticas de Empleo (ARPE) en Panamá desarrollado por el Equipo Técnico Multidisciplinario de San José, mediante el cual se completaron 12 estudios prospectivos y un informe de síntesis con propuestas de políticas de empleo y *trabajo decente*. Tanto los estudios como el informe global fueron presentados y adoptados de consuno con los interlocutores sociales, lo cual ha servido también para apoyar la promoción del diálogo tripartito (véase el recuadro 13).

En el marco del apoyo a los gobiernos de Honduras, República Dominicana y Guatemala, se realizaron estudios sobre la situación y las perspectivas del empleo, revelando los principales desafíos para las políticas de empleo y los mercados de trabajo en el presente con una perspectiva de futuro. Estos estudios se han realizado con el fin de tener un mejor conocimiento de la magnitud y la naturaleza del problema del empleo y sus interrelaciones con el fenómeno de la pobreza, así como de la identificación de opciones de políticas de empleo y de ingresos. Los resultados de estos estudios han permitido contribuir a que los interlocutores sociales dispongan de un conocimiento actualizado sobre la situación y las perspectivas del mercado de trabajo. Además, se están propiciando con ello discusiones tripartitas nacionales que llevan a puntos de coincidencia fundamentales para el fomento de políticas de consenso sobre el empleo.

En El Salvador se preparó un documento de análisis y propuestas de medidas y programas para mejorar las condiciones de empleo e ingresos del país (véase el recuadro 18 más adelante) con el objetivo de contribuir, junto con los interlocutores sociales, a la cuantificación y evaluación de los efectos ocupacionales, laborales y sociales de los terremotos en el año 2001 y al establecimiento de políticas y programas para mejorar las condiciones de empleo e ingresos del país con una perspectiva de mediano y largo plazo.

Con respecto al objetivo de crear unas condiciones más favorables para captar inversiones en sectores de la economía con mayor valor añadido como requisito para el crecimiento del empleo, se han efectuado avances notables en el área del Caribe. Todos los países del CARICOM se han comprometido a contribuir a la recopilación y distribución, de manera regular, de información sobre los mercados de trabajo más completa y fiable. Esto se basa en el proyecto de información sobre el mercado de trabajo que lleva a cabo la OIT en el Caribe (CLMIS). Los tres países más desarrollados de la región en esta materia — Trinidad y Tabago, Barbados y Jamaica — han adoptado un compromiso para mejorar sus sistemas de formación técnica y profesional de manera de ser capaces de responder con mayor eficacia a las demandas del mercado de trabajo. Esto incluye las propuestas de la OIT para el fortalecimiento de las instituciones de formación, el establecimiento de comités industriales que orientarán sobre las reformas de los programas de estudio, la integración en los sistemas de formación de los principios de la competencia basada en el desarrollo de aptitudes, el desarrollo de un acuerdo subregional sobre normas ocupacionales, así como el reconocimiento de los diplomas técnicos emitidos por las instituciones de formación.

También se observa el papel cada vez más importante de los interlocutores sociales como entidades competentes en las políticas relativas a los mercados de trabajo y como elemento de apoyo a la transformación y reestructuración de las empresas. Tanto las organizaciones de empleadores como las de

Recuadro 13**Culmina con éxito el ejercicio de Análisis y Revisión de Políticas de Empleo en Panamá**

Durante 2001, la OIT prestó apoyo a Panamá en el marco de un proceso de Análisis y Revisión de Políticas de Empleo (ARPE), que contó con una activa participación de los interlocutores sociales panameños.

La asistencia brindada por la OIT integró contribuciones de más de 12 especialistas nacionales e internacionales, y generó como resultado un conjunto de propuestas de políticas y programas para el fomento del empleo y las condiciones de *trabajo decente* para la presente década.

El ejercicio puso de relieve que el estilo de crecimiento y desarrollo seguido por el país durante las décadas previas y el contenido y énfasis de las políticas macroeconómicas de liberalización, apertura y desregulación de los mercados tuvieron como efecto, al igual que en el resto de América Latina, un proceso de terciarización, informalización y precarización del mercado de trabajo.

En esencia, se concluye que hubo avances y retrocesos en las condiciones de *trabajo decente* en el país. Así, por ejemplo, hubo avances en la cobertura de la seguridad social, se redujeron las brechas salariales entre hombres y mujeres, aumentaron las tasas de participación relativa de las mujeres en el mercado de trabajo, se redujo levemente el desempleo abierto, mejoró relativamente el nivel de instrucción de la fuerza de trabajo, aumentó la proporción de asalariados amparados por convenios colectivos de trabajo y el país completó la ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

Pero, a su vez, el subempleo o empleo precario aumentó entre la fuerza de trabajo; los salarios se mantienen con un bajo poder de compra (no obstante su mejoría en términos reales); prevalecen amplias brechas en materia de educación de la fuerza de trabajo, particularmente en el campo y entre los indígenas, y siguen prevaleciendo prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado laboral.

Las propuestas de políticas de empleo y *trabajo decente* derivadas del ejercicio ponen énfasis en la necesidad de un nuevo estilo de crecimiento: más equilibrado e integrador en los planos sectorial, regional y social.

Junto a las políticas de estímulo a la inversión privada, se requiere un papel proactivo de la inversión pública orientada de manera equitativa a aumentar la competitividad de la economía y a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los más pobres. Como parte del proceso se requiere además un esfuerzo sostenido de inversión pública dirigida a mejorar las condiciones de productividad e ingresos de la economía campesina e indígena y del sector informal.

El ejercicio subraya la viabilidad económica y política de las propuestas, considerando la ventajosa dotación de recursos con que cuenta Panamá y la vocación y capacidad demostrada de diálogo y concertación de empresarios, trabajadores y Gobierno.

Este ejercicio de análisis y propuestas ha sido recibido por los diferentes interlocutores sociales con gran entusiasmo y con la expectativa de que permita lograr consensos en torno a las principales sugerencias que se hacen en el estudio. Este ejercicio mostró de forma particular el interés del gabinete del Gobierno panameño de poner en marcha las propuestas respecto de las cuales se logre el consenso.

trabajadores participan en el programa CLMIS para convertirse en mejores usuarias y proveedoras de información. Cabe señalar también que los ministerios de trabajo asumen una más amplia responsabilidad en cuanto al desarrollo de las pequeñas empresas y la creación de trabajo.

Otros países como Jamaica, Santa Lucía, Guyana y San Vicente y las Granadinas han puesto en marcha estrategias nacionales para mejorar la productividad como respuesta a las iniciativas de la OIT. En este sentido, el Eastern Caribbean Bank se ha asociado con la OIT en relación con un programa de productividad regional que incluye un proceso de consulta tripartita y el desarrollo de información estadística sobre productividad y salarios. Se puede decir que los conceptos de la OIT en relación con las estrategias para alcanzar la competitividad se aceptan ahora ampliamente y han comenzado a influir en la dirección de las reformas del mercado de trabajo.

En el Brasil, la OIT realizó a lo largo de 2000 y 2001 una serie de estudios incluidos en un paquete de actividades preparatorias para el proyecto del PNUD sobre el desarrollo de un Plan de microcrédito para la Caixa Económica Federal, que es el banco social más importante del país (véase el recuadro 14). Todo ello se acompañó con programas específicos para funcionarios, en el Centro Internacional de Formación de Turín, sobre el desarrollo de operaciones de microcrédito. Se puede decir que el país dispone ahora de una mejor y más actualizada información sobre la oferta y la demanda de microcréditos que hacía falta y que es fundamental para la planificación de acciones en este terreno, necesarias en este momento. Funcionarios de quince ciudades del Brasil con responsabilidades en la gestión de microcréditos han recibido formación por parte de la OIT, y el proyecto del PNUD está produciendo información sobre la situación del microcrédito en diferentes partes del país, así como sobre su competencia con el sector formal bancario. Esta información está siendo utilizada por entidades de microcrédito para el desarrollo de metodologías de acción directa y para el progreso de sus actividades.

En México se elaboró en el año 2000 un amplio diagnóstico sobre los «Principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI». Con el objetivo de identificar los principales desafíos vinculados con la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo y examinar las políticas activas de empleo a las que México ha otorgado gran atención e impulso en los últimos años, en el diagnóstico se analizaron las principales tendencias y programas de empleo y se destacaron los desafíos que enfrentan en la coyuntura actual las autoridades competentes en el ámbito del trabajo, las organizaciones de trabajadores y las empresas. Las conclusiones con relación al empleo formal e informal, al marco jurídico, a los salarios y la productividad, a los grupos vulnerables y las políticas activas de empleo constituyeron importantes aportaciones para la definición de la política laboral de la nueva administración que entonces asumía el poder en México.

Desde mayo de 2000, la OIT está aplicando un proyecto para la creación de empleo productivo y contra la exclusión social en Haití, que ha sido ampliado en junio de 2001 para darle un mayor alcance. Este proyecto ampliado tiene como objetivo el desarrollo de una alianza nacional para la integración social y económica y la implementación de un programa nacional de promoción del empleo. Hasta el momento se ha conseguido el fortalecimiento del Ministerio de Asuntos Sociales y del Ministerio de Planificación con relación al diseño de políticas, a la coordinación para la creación de empleo productivo y al combate contra la exclusión.

En el Ecuador, un grupo de especialistas y consultores de la OIT efectuó, a solicitud del Gobierno, una misión para preparar un diagnóstico de la situación del empleo y la protección social, y para elaborar un informe con propuestas de políticas y programas. Dicho documento fue presentado en

Recuadro 14**Acción de la OIT con relación al microcrédito en el Brasil**

En la visión predominante, el microcrédito se considera como una herramienta para mejorar el nivel de vida de los más pobres, incluso de los indigentes. Se afirma que, como las entidades que componen el estrato moderno del sector financiero no prestan a productores que solicitan créditos pequeños y no pueden ofrecer garantías reales, la única oferta posible debe provenir de organizaciones no gubernamentales (ONG) especializadas en microcrédito.

La oferta de microcrédito en el Brasil está concentrada en unas cuarenta ONG con apoyo externo, principalmente de ONG extranjeras y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). La excepción es un banco público regional — el Banco del Nordeste del Brasil — que aprovecha metodologías aplicadas por la OIT en el Banco del Estado de Chile para operar el programa Crediamigo, que aporta algo más del 50 por ciento de los créditos y algo menos de la mitad del total prestado.

Mediante una asociación con la Caixa Económica Federal — un banco público de gran importancia económica — y con el PNUD local, la OIT de Brasilia logró organizar tres análisis que están poniendo al día esas visiones de la realidad.

En primer lugar, un estudio mostró que a fines de 2000 había no menos de seis millones de microempresas que necesitaban créditos pequeños o microcréditos y los solicitarían si existiera la oferta correspondiente, y que en términos monetarios esas demandas alcanzarían a unos 11.000 millones de reales, lo que equivale a alrededor del 1,5 por ciento del PIB del país¹.

Como consecuencia quedó claro que prestar 11.000 millones de reales a casi seis millones de clientes es una tarea para el sector financiero que debe ser realizada de modo rentable, porque no hay políticas de subsidios viables que puedan alcanzar estas cifras.

En segundo lugar, mediante un análisis realizado en las entidades de crédito, la OIT mostró que la oferta total era de unos 116.000 créditos — menos del 2 por ciento de la demanda estimada — que totalizaban unos 85 millones de reales, es decir, menos del 1 por ciento del volumen necesario.

En tercer lugar, cuando se atiende sólo un 1 o un 2 por ciento de una demanda sumamente dispersa en literalmente millones de microunidades productivas, ello no puede ser una solución de equilibrio más que en un cortísimo plazo. Esto dio lugar a un estudio que está por publicarse en el que se muestra que, al contrario de la visión anterior, entre «la gran banca que otorga créditos grandes» y «las ONG que otorgan microcréditos» existe un gran número de entidades del sector financiero privado que están prestando servicios al sector microempresarial con créditos pequeños. Se trata de entidades financieras pequeñas en comparación con los grandes bancos, de entidades semifinancieras que operan sin control del Banco Central pero vinculadas a los bancos formales, de formas de crédito directo de los mismos proveedores, de entidades de «factoring», de cooperativas de crédito, etc.

En general, estos créditos se otorgan a tasas muy altas, incluso más altas que las que usa el sector de las ONG, pero los microempresarios entrevistados señalan que tales créditos son más oportunos e involucran menos burocracia que los de las ONG.

¹ Cuando se realizó el estudio, un real se cotizaba a razón de aproximadamente 1,80 por dólar, lo que significa que valía alrededor de 55 centavos de dólar. Por lo tanto, 11.000 millones de reales equivaldrían a algo más de 6.000 millones de dólares.

En cuarto lugar, la justificativa del microcrédito en gran escala, que debe ser rentable y por tanto cobrar altas tasas de interés, es que son enormes las ganancias de productividad que el mismo abre para las microempresas que casi no tenían capital. Así, el microcrédito es una de las únicas políticas que es a la vez de altísima rentabilidad económica y de altísima rentabilidad en el plano social de la distribución del ingreso. Pero para que ello se concrete es necesario que la microempresa usuaria del crédito tenga una mínima estructura que le permita dar los saltos de productividad que, a su vez, le posibiliten pagar las altas tasas de interés y derivar de la operación una rentabilidad positiva. A juicio de la OIT el hecho de asegurar el acceso al capital de esas unidades productivas **no basta de por sí** para sacar a esos trabajadores de la pobreza, pero es evidente que el acceso al capital es una **condición necesaria** para ese progreso.

octubre de 2000 ante la Vicepresidencia de la República, otras altas autoridades del Gobierno y organismos internacionales. El informe contiene una serie de propuestas y previsiones sobre su impacto y sus costos. Entre los primeros resultados puede señalarse que algunas de esas propuestas se han puesto en práctica (como el bono productivo, la constitución de un consejo nacional de capacitación y formación profesional, de carácter tripartito, y el hecho de que el comité técnico asesor de empleo de la Comisión Interministerial de Empleo haya adoptado el informe como uno de sus documentos de referencia para la elaboración de su propuesta de Plan Nacional de Empleo). El informe fue también examinado más en detalle con el equipo técnico designado por el Gobierno (ODEPLAN) y fue distribuido a los interlocutores sociales. Durante 2001-2002, el documento fue revisado, actualizado y publicado por la OIT, y se distribuyó más ampliamente en el Ecuador. Asimismo, se realizaron foros tripartitos para su discusión. De esta manera se contribuyó a formar una base más sólida para el establecimiento de una política de empleo en dicho país.

En Bolivia se llevó a cabo una misión similar en noviembre de 2000, también a solicitud del Gobierno. Un equipo de especialistas y consultores del ETM se reunió con altas autoridades de varios sectores del Gobierno, con los interlocutores sociales, así como con especialistas y representantes de ONG, a fin de recopilar información y documentación para el informe. Dicho informe fue presentado al Gobierno en marzo de 2001 y constituye un aporte positivo no sólo por sus propuestas concretas y viables, sino también porque hace un diagnóstico que, a juicio de algunos profesionales y funcionarios bolivianos, no existía y resultaba fundamental para el diseño y el establecimiento de políticas de empleo. Algunas de las propuestas del estudio están siendo consideradas en el contexto de la elaboración final de la estrategia boliviana de reducción de la pobreza.

En el marco del proyecto sobre estabilidad en el empleo financiado por España, se desarrolló una encuesta tripartita sobre temas esenciales en lo relativo a contratos flexibles, asalariados sin contrato, y su vinculación al gasto en capacitación, el aumento de la productividad y su incidencia sobre la competitividad, en todos los países donde está prevista su aplicación (Argentina, Ecuador, Perú y Panamá).

Con los resultados de las encuestas se organizaron los seminarios técnico e institucional en Panamá, Perú y Ecuador. En dichos seminarios se expuso tanto la experiencia española de los Acuerdos Interconfederales de 1997 como las conclusiones de las encuestas efectuadas a nivel de país y la evidencia empírica sobre los temas de la encuesta. Participaron en dichos seminarios representantes tripartitos de cada país y técnicos y especialistas del Gobierno, de las instituciones de investigación y de organizaciones de trabajadores y empleadores de cada país, así como representantes del Gobierno

español y de las organizaciones laborales. Se llevó a cabo también una investigación sobre «reforma laboral, estabilidad, capacitación y productividad», que sirvió también de aporte para los seminarios técnico e institucional en cada país. Como consecuencia del interés despertado por los seminarios, el proyecto promovió asistencia técnica para los actores sociales y el Gobierno, especialmente en el Perú, donde se realizaron diversas acciones en este campo con resultados muy positivos.

Como resultado de las actividades descritas previamente, fue posible mejorar significativamente el conocimiento mutuo de los actores respecto de los temas clave del proyecto (mejoras de la estabilidad frente a excesos desregulatorios o de flexibilidad contractual) y respecto de las posiciones recíprocas. Se identificó concretamente en cada país el área de capacitación e incentivos a la productividad como temas que han de ser objeto de negociación bipartita o tripartita, lo que implícitamente conlleva la negociación bipartita de mejoras en la proporción de empleos estables a nivel de empresa. Se propició también la inclusión de los temas prioritarios del proyecto en la Agenda de la concertación social o el inicio del diálogo al respecto. Así en el Perú, el Consejo Nacional del Trabajo incluyó el tema en su Agenda de concertación, mientras que en el Ecuador y Panamá las discusiones sostenidas en el transcurso del proyecto concluyeron en compromisos para reiniciar el proceso de diálogo con respecto a los temas de la estabilidad, la capacitación, la productividad y la competitividad. Es relevante aclarar que la inclusión del tema del proyecto en la concertación o diálogo bipartito o tripartito se considera una etapa necesaria y previa a cualquier intento de modificación de la legislación laboral.

Respecto a la eficacia de los resultados expuestos, cabe destacar que, en todas las experiencias, los técnicos y representantes de los actores sociales y del gobierno desconocían la diferencia entre el costo laboral por hora y el costo laboral por unidad producida, y el hecho de que las reformas habían apuntado a los primeros sin prestar atención a los segundos, por lo cual dichas reformas ignoraron sus implicaciones para las mejoras de la capacitación y la productividad. Este hecho potenció la eficacia del proyecto, ya que la difusión de la experiencia española permitió validar en forma muy concreta la importancia de negociar o concertar estos temas junto con una mejora de la estabilidad en experiencias caracterizadas por un excesivo efecto de la flexibilidad y la desregulación.

La pertinencia del tema es indudable y fue percibida por los representantes del gobierno y de las organizaciones de trabajadores. Los representantes de las organizaciones de empleadores, no obstante, conservaron una percepción diferente: coincidieron en la importancia del tema de la capacitación y la productividad y en los pasos concretos para avanzar en ese sentido, pero siguieron considerando el empleo plenamente flexible como la única vía vigente. En cierto sentido, persiste el impulso del enfoque adoptado por las organizaciones empresariales en el pasado, frente a la debilidad del actor sindical. Será necesario mantener el esfuerzo iniciado por el proyecto para avanzar gradualmente en el tema.

En este sentido, la sustentabilidad de las actividades desplegadas por el proyecto en el futuro requerirá dos ingredientes: i) un cambio en el escenario internacional que permita retomar el crecimiento económico; ii) la continuidad de la asistencia técnica respecto de los temas del proyecto.

En el capítulo 1, bajo el epígrafe «La transversalización de las cuestiones de género», se reseñan las intervenciones de ámbito regional y subregional que han conseguido resultados que han influido en la mejora de las oportunidades de empleo y la condición y situación sociolaboral de las mujeres y, en particular, de las mujeres trabajadoras en la región. En ese apartado se ejemplifican también algunas de las acciones más relevantes.

Desarrollo de empresas

El combate contra la pobreza está íntimamente ligado a la creación de empleo productivo y remunerado de manera justa y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. Atendiendo a estos principios que apuntan hacia el concepto de *trabajo decente*, la OIT ha desarrollado acciones concretas para la promoción del desarrollo empresarial con especial énfasis en el desarrollo de pequeñas y medianas empresas y en el componente de la acción cooperativa. Un ejemplo de esto es el apoyo a los Núcleos Empresariales Sectoriales llevado a cabo con los empleadores en el Uruguay, que fomentó la asociación entre pequeñas empresas, manteniendo su competitividad y su nivel de empleo, en un entorno económico francamente recesivo.

Desde 1990, con el apoyo financiero del Gobierno de los Países Bajos, se está llevando a cabo el Proyecto Centroamericano de Apoyo a Programas de Microempresa (PROMICRO). Este proyecto ha alcanzado importantes resultados como el diplomado regional en formación de formadores en materia de gestión de microempresas, que ha sido reconocido por las autoridades nacionales. Esta iniciativa es de gran interés para otros organismos de cooperación, así como para organizaciones microempresariales que en la actualidad están financiando parte de los costos del programa de diplomado. Otro importante resultado de este proyecto es el Foro de Programas Nacionales. PROMICRO, el sistema de información administrado por la Fundación Galileo para el público en general, ha conseguido diversificar sus fuentes de ingreso de manera que no depende del apoyo financiero del proyecto.

Con el fin de asegurar la sustentabilidad de estas iniciativas y de mantener el apoyo a las organizaciones microempresariales, PROMICRO lanzó la iniciativa de crear una entidad centroamericana, la cual fue apoyada por la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA) y el Parlamento Centroamericano (PARLACEN), así como por los ministerios responsables de los temas microempresariales (véase el recuadro 15).

Cuatro países del Caribe, Jamaica, Granada, Suriname y Trinidad y Tabago, se han puesto de acuerdo para formar una red nacional como resultado de la iniciativa de la OIT para la promoción del desarrollo de empresas de exportación en sectores que producen bienes basados en el capital cultural, social y financiero de las poblaciones indígenas (moda, arte y artesanías, etno y ecoturismo, alimentación y entretenimiento), así como servicios que aplican tecnologías de comunicación y de información.

En los países del Caribe se observa cómo el sector de cooperativas ha comenzado su reestructuración y la adopción de un marco de gestión de carácter más empresarial. En este sentido, países como Bahamas, Belice y Guyana han adoptado nuevas legislaciones para las cooperativas basadas en la asesoría técnica de la OIT.

El desarrollo de cooperativas ha tenido y tiene una especial importancia en el Brasil, ya que ha sido útil para la flexibilización de la legislación laboral, especialmente en el sector de la agricultura. Como consecuencia de esto, se ha solicitado con insistencia el apoyo de la OIT con objeto de desarrollar actividades de cooperación técnica para fortalecer el desarrollo de cooperativas y para la discusión de sus marcos legales reguladores.

En el Uruguay se desarrolló una amplia investigación sobre los obstáculos que se encuentran en la legislación nacional que dificultan la participación de las mujeres en las cooperativas. Esta investigación ha conseguido introducir la dimensión de género en la acción cooperativa, promoviendo las reformas locales necesarias para lograr la igualdad de oportunidades.

Recuadro 15**Se crea el Centro para la Promoción de la Micro y Pequeña Empresa en Centroamérica (CENPROMYPE)**

La población de América Central supera ya los 35 millones de habitantes, de los cuales el 60 por ciento vive en situación de pobreza, es decir, cerca de 21 millones de personas no tienen ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

A raíz de que el combate contra la pobreza está íntimamente ligado a la creación de empleo productivo, remunerado de manera justa, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, es decir, de *trabajo decente*, desde 1990, la OIT, con el apoyo financiero del Gobierno de los Países Bajos, lleva a cabo el «Proyecto subregional centroamericano de apoyo a programas de microempresa — PROMICRO», con el objetivo fundamental de contribuir a la creación de mayores y mejores oportunidades de *trabajo decente* para aquellas personas que trabajan por cuenta propia o en microempresas, a través del fortalecimiento de las entidades públicas y privadas que las apoyan.

Durante más de una década la estrategia de PROMICRO se centró en la creación y/o fortalecimiento de las entidades de promoción de la microempresa y pequeña empresa, así como en la identificación y organización de la oferta de servicios de los programas nacionales de apoyo, con el fin de satisfacer la demanda de servicios que hagan de las MYPE una verdadera opción de *trabajo decente* en la subregión.

En enero de 1997, se hizo la evaluación de medio término de la tercera y última fase del proyecto. El equipo de evaluación recomendó que se institucionalizara PROMICRO con la creación de una entidad de promoción de las MYPE en América Central, y que continuara así con lo alcanzado por el proyecto a lo largo de todas sus diferentes fases. A partir de esa recomendación, y con el apoyo financiero del Gobierno de los Países Bajos, se diseñó y ejecutó la cuarta y última fase del proyecto, que se inició en 1999 y finalizó en mayo de 2002. Durante este período se ha logrado crear un rotundo consenso entre las diferentes entidades de apoyo a la microempresa y pequeña empresa, tanto públicas como privadas, acerca de la necesidad de contar con el CENPROMYPE. Alrededor de 50 instituciones y organizaciones fueron consultadas sobre la creación del Centro.

El esfuerzo de la OIT a través de PROMICRO se ve recompensado con la creación del Centro el 15 de junio de 2001, con el acuerdo de los Presidentes de América Central, Panamá y el Primer Ministro de Belice. El CENPROMYPE comenzó a funcionar oficialmente el 18 de marzo de 2002.

El Centro se convierte así en un organismo internacional de carácter regional, perteneciente al Sistema de Integración Centroamericano (SICA). Sus beneficiarios directos son los más de 3 millones de MYPE de la subregión; los siete Estados de América Central, a través de sus Consejos, programas o instancias nacionales responsables de definir y ejecutar las políticas, programas y proyectos relativos a las MYPE; las entidades de cooperación que promueven las MYPE; sus proveedores de servicios, así como las coordinaciones y los encargados de la aplicación del Plan Puebla Panamá (PPP) y las municipalidades interesadas. En este sentido, el trabajo del Centro está directamente orientado a mejorar la calidad de los servicios que se prestan a las MYPE y a ampliar su cobertura, fomentando la eficiencia de las entidades que los prestan y facilitan entornos más propicios.

Es de resaltar también la aprobación, en calidad de cooperación no reembolsable, de 1 millón de dólares de los Estados Unidos del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) para apoyar las operaciones del Centro por un período de dos años.

Por tanto, a través del PROMICRO, la OIT no sólo creó el CENPROMYPE, sino que también aseguró su sostenibilidad financiera con este aporte del BCIE, por lo menos durante los próximos dos años. Se espera que tanto el BID como el Programa InFocus SEED de la OIT (instancia responsable en el ámbito de la pequeña empresa) aporten recursos adicionales al Centro para su existencia, así como para el desarrollo de proyectos específicos. Se espera también que otros donantes aporten recursos adicionales.

El desarrollo local ha sido objeto también de gran parte de las actividades de la OIT en la región, que ha centrado su acción en la planificación estratégica del desarrollo local para mejorar la capacitación técnica y gerencial de sus recursos humanos y facilitar el intercambio de experiencias y trabajo en red entre municipalidades, provincias e instituciones involucradas en el desarrollo local de la región. Con este fin la OIT ha puesto en funcionamiento el Programa DELNET, un programa del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín iniciado en 1988 en apoyo de las instituciones y personas que trabajan en pro del desarrollo local. Para ello desarrolla la transferencia de conocimientos multidisciplinares y su aplicación práctica, técnicas y metodologías de planificación estratégica participativa y su aplicación, así como información y asistencia técnica de nivel internacional puesta al día de forma continua, con el fin de integrar a las instituciones y personas en una red global que actúa localmente.

En la Argentina, por ejemplo, a partir de junio de 2001 se ha instalado un punto focal de DELNET en la Oficina de la OIT en Buenos Aires para brindar asistencia técnica a los participantes de DELNET, así como a los del Programa Redes (programa regional de emprendimientos sociales de la Secretaría de Políticas Sociales del Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación).

El ETM para los Países Andinos está llevando a cabo un proyecto sobre la promoción de tecnologías intensivas en empleos en la infraestructura pública en Bolivia, Ecuador y Perú que procura fomentar el empleo a través de tecnologías que buscan optimizar el «factor mano de obra» en la construcción, la rehabilitación y el mantenimiento de obras, por ejemplo, en el área de los servicios públicos. Dado el alto desempleo, subempleo y el ajuste de las economías a los requerimientos de los mercados globalizados, estas tecnologías representan un instrumento importante de una política activa de empleo. Al mismo tiempo, constituyen una alternativa para crear y conservar la infraestructura productiva clave para el desarrollo socioeconómico de los países. El proyecto promueve especialmente el mantenimiento preventivo de caminos rurales a cargo de microempresas, generando proyectos piloto y capacidades locales en los tres países. En el contexto de la descentralización en la región andina, un componente indispensable para garantizar la factibilidad y sostenibilidad de las microempresas viales es el fortalecimiento y la capacitación de los gobiernos locales. El apoyo brindado a estas entidades de gobierno apunta hacia mejorar su gestión vial y reorientar su inversión en la infraestructura hacia tecnologías intensivas en empleo. Hasta la fecha se ha capacitado a 16 de las 22 provincias del Ecuador y a siete de las nueve prefecturas de Bolivia. Además, el proyecto promueve la concienciación y sensibilización de los responsables de formular las políticas y de entidades técnicas con respecto a las metodologías en lo relativo a la mano de obra en los tres países, así como la formación de formadores para apoyar a las pequeñas empresas constructoras. Con tal finalidad se ha elaborado una serie de materiales de información y capacitación en castellano.

En el ámbito de los países andinos, la OIT ha desarrollado también iniciativas para apoyar a las pequeñas empresas en diversos niveles institucionales,

aprovechando las sinergias institucionales disponibles, tales como el aporte del Programa InFocus SEED de la OIT. Así, durante 2001 se promovieron las pequeñas empresas de la subregión en relación con temas que afectan a las políticas nacionales y las instituciones que las aplican. En el Perú se ha fortalecido y potenciado la Mesa Nacional de Coordinación de la Pequeña y Microempresa, espacio que estimula la concertación y el diálogo entre los actores del sector para la propuesta de políticas nacionales. En el Ecuador se ha contribuido al éxito del proceso constitutivo del Comité de Concertación de la Microempresa liderado por el Ministerio de Trabajo, y en Bolivia se apoya al Viceministerio de Microempresa en un proceso similar. Además de prestar apoyo a las entidades centrales en el entorno de políticas, se ha puesto énfasis en estimular la descentralización territorial en el contexto de la promoción de la pequeña empresa. Así, en el Perú y Bolivia sendos programas de fortalecimiento municipal para apoyar a las pequeñas empresas y las microempresas se han venido implementando. En el Perú, un programa similar, PROMDE, alcanza ya a 70 municipios en su tercer año de funcionamiento, y estimula el desarrollo de mejores prácticas municipales orientadas a la promoción microempresarial, difundiendo innovaciones que favorecen la relación entre el municipio y la microempresa, tales como sistemas de simplificación del registro y emisión de licencias municipales de operación comercial. En Bolivia, el programa PROFIM ha desarrollado capacidades para la promoción microempresarial en diez de los municipios urbanos más importantes del país, incidiendo en la planificación estratégica del desarrollo local como marco apropiado para la promoción.

En otra dimensión crucial del *trabajo decente* en la empresa de pequeña escala, se ha incentivado la igualdad de género en los enfoques de promoción de la microempresa a nivel nacional y de la subregión, promoviendo experiencias innovadoras para fomentar el empleo en microempresas con perspectiva de género — más de 20 en el Ecuador, Perú y Bolivia —, y organizando certámenes competitivos para determinar las mejores prácticas institucionales en materia de género y microempresa, en los que han participado aproximadamente unas 80 instituciones de servicios de la subregión. Asimismo, se ha contribuido a la formulación de los métodos para los servicios de desarrollo empresarial de la pequeña empresa, impulsando programas subregionales de capacitación para la gestión empresarial, el desarrollo de mercados y la mejora de las condiciones de trabajo en la pequeña empresa. Estos programas se han dirigido a microempresas en formación y en actividad, así como a empresarias escasamente alfabetizadas, a escolares en centros de educación técnica, y a otros segmentos de los recursos humanos del sector que requieren fortalecer sus capacidades, a través de una amplia red de instituciones colaboradoras, que sobrepasan las 50 en los países de la subregión y que han llegado a unos 3.000 trabajadores y empresarias/os del sector.

La formación de recursos humanos para el empleo

La formación profesional para el desarrollo de los recursos humanos ha adquirido una importancia incuestionable en todo el mundo y muy en especial en los países de América Latina y el Caribe, convirtiéndose en una experiencia permanente de actualización y perfeccionamiento de las personas.

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT desarrolla su labor promotora de la formación como una herramienta que contribuye al logro del *trabajo decente*. Con tal finalidad desarrolla actividades en coordinación y colaboración permanente con todos los países de América Latina y el Caribe a través de la acción de las diferentes oficinas de zona y los equipos técnicos multidisciplinarios.

La OIT ha prestado especial atención a los procesos de modernización y transformación de las instituciones nacionales de formación profesional. Son numerosos los casos en que se ha procedido a implementar procesos de modernización y reestructuración institucional que han permitido a las instituciones responder con mayor calidad, pertinencia y alcance a las demandas del sector productivo y de la sociedad (véase el recuadro 16). De esta forma, las instituciones contribuyen a la mejora de la empleabilidad, la productividad, la equidad y el *trabajo decente* de los ciudadanos de sus países. Estos procesos han logrado que las instituciones se adecuen a determinados criterios de gestión de la calidad que han redefinido sus labores, orientándolas en función de la demanda. Dichas labores se han rediseñado tanto para responder a los requerimientos de trabajadoras y trabajadores como para atender a las empresas a título individual (microempresas, pequeñas y medianas) y agrupadas según modalidades productivas específicas (entidades incubadoras de empresas, parques tecnológicos e industriales, redes y encadenamientos productivos, etc.).

Las experiencias de modernización más significativas en la región se han desarrollado en Bolivia (Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral, Infocal); Brasil (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Senai); Colombia (Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA); El Salvador (Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, Insaforp); Guatemala (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Intecap); Jamaica (Human Employment and Resources Training/National Training Agency, HEART/NTA); Perú (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Senati); República Dominicana (Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, Infotep), y Venezuela (Instituto Nacional de Cooperación Educativa, INCE).

El papel de los ministerios de trabajo en la formación profesional ha merecido una atención especial y creciente. Se han iniciado experiencias de cambio en los ministerios de trabajo de varios países de la región americana; en todas ellas se enfatiza el componente de formación en el marco de las políticas de Estado en materia laboral, en particular en todo lo relacionado con los esfuerzos tendientes a superar la exclusión social y a promover las políticas de equidad social, la igualdad de oportunidades, la inclusión de los jóvenes y la reconversión laboral (véase el recuadro 17). Asimismo, los ministerios de trabajo han adquirido también un creciente protagonismo en la realización de actividades de formación. Su papel en la definición de políticas activas de empleo y la puesta en juego de nuevos recursos para la ejecución de programas está ya claramente definido en muchos países de la región, principalmente en los del Cono Sur, a saber, Argentina, Brasil, Chile y Uruguay, y también en México, en el norte del continente.

La formación se ha revelado como uno de los espacios más promisorios para ensayar e institucionalizar nuevas fórmulas de diálogo social. En este sentido, y en el marco del objetivo estratégico de la OIT de fortalecer la participación de los actores sociales con miras al desarrollo del diálogo social, la OIT se ha propuesto fomentar el diálogo social en el campo de la formación, particularmente a través del fortalecimiento de la capacidad de participación de los interlocutores sociales. Ello proporciona a la formación profesional la capacidad potencial de contribuir a desarrollar el diálogo social con respecto a otros temas usualmente más conflictivos.

Los esfuerzos realizados en este sentido han permitido ampliar los mecanismos de participación en la formulación de políticas públicas de formación profesional en la Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. En la misma línea, en la actualidad son frecuentes los ejemplos de organismos tripartitos o bipartitos encargados de integrar consejos de dirección y consejos consultivos o deliberativos en materia de formación. Tal es el caso de los países del Caribe de

Recuadro 16**La modernización de las instituciones nacionales de formación:
el caso de Intecap de Guatemala**

Un elemento común a la historia reciente de la formación profesional en América Latina es la existencia de instituciones nacionales creadas expresamente para hacerse cargo de la política pública de formación.

Muchos países de la región dedican importantes recursos (entre el 1 y el 2 por ciento de los montos salariales pagados) para garantizar el acceso al aprendizaje gratuito de los jóvenes trabajadores, desempleados o adultos con necesidades de actualización o reconversión laboral. La financiación y la estabilidad son rasgos que caracterizaron a tales instituciones que se enfrentaron en las décadas de los ochenta y los noventa a los cambios económicos y tecnológicos que afectaron a los mercados y al empleo.

Como resultado del rápido cambio en su entorno, las instituciones se vieron confrontadas a la rápida pérdida de pertinencia de sus programas formativos, la agudización de las necesidades de actualización de sus docentes y la demanda de formación en áreas hasta ahora inexistentes y, por lo tanto, requirieron una efectiva y amplia actualización y modernización. Este es el caso del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Intecap), la institución nacional de formación en Guatemala.

Desde 1999, Intecap inició un proceso de transformación con una amplitud y profundidad ambiciosas y con resultados realmente efectivos. Contando con la asistencia técnica de CINTERFOR, la institución inició la actualización de sus programas utilizando el enfoque de competencias. Su dirección se ocupó de capacitar a los técnicos necesarios para adquirir capacidades propias y desarrollar su tecnología educativa. Un eje central de la estrategia consistió en captar y difundir, en la institución, el conocimiento necesario para generar productos educativos actualizados y orientados en función de la demanda nacional.

Este proceso mantuvo una clara relación con servicios institucionales de CINTERFOR. En no pocos talleres desarrollados en la región asistieron especialistas de Intecap, quienes transfirieron luego sus conocimientos a otros colegas de la institución. Hoy en día Intecap ha renovado sus programas en áreas clave como la formación para el sector bancario, el sector hotelero y de turismo, la informática, la industria azucarera y otras ocupaciones típicas de la industria manufacturera, el comercio y los servicios.

Una segunda faceta de la modernización de Intecap se definió en torno a los aspectos organizativos abarcando áreas como la reestructuración, la simplificación operativa y el aplanamiento de la estructura orgánica. Se creó una filosofía de trabajo con calidad, orientada a generar satisfacción para los empresarios y trabajadores en todas las respuestas. Se impulsó la cultura del trabajo en equipo, y de este modo fueron los mismos funcionarios quienes tomaron bajo su responsabilidad la implementación de los cambios.

Las nuevas capacidades institucionales han ratificado la credibilidad de los actores sociales que participan en su junta de directores. Ello le ha permitido generar nuevos frentes de acción en otros sectores y zonas geográficas, consolidar su infraestructura e incluso facilitar ahora asistencia técnica a otras instituciones en la región.

Actualmente, la institución pone en práctica las medidas necesarias para consolidar su política de calidad total y se define, con plena autoridad técnica, como el mejor certificador de competencias laborales en Guatemala.

Recuadro 17**La formación profesional y el mejor acceso para los grupos menos favorecidos**

Además de las instituciones de formación, algunos ministerios de trabajo han emprendido acciones con la intención de crear condiciones favorables para el acceso de los trabajadores más vulnerables al desempleo. En este sentido, los esfuerzos se han enfocado hacia la generación de marcos nacionales que favorezcan la filosofía de la educación a lo largo de la vida y, por tanto, el reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo y su validez como medio de promoción educativa y laboral.

En el Uruguay se desarrolló durante dos años un proyecto para diseñar un sistema nacional de certificación de competencia laboral bajo la égida de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio del Trabajo. En el Brasil, la Secretaría de Políticas Públicas y Empleo del Ministerio de Trabajo desarrolló un proyecto, junto con la OIT, para favorecer el avance conceptual en materia de formación y diversidad. En el Perú, el Ministerio de Trabajo lidera un proceso de diálogo en torno al establecimiento de un sistema para la formación con cobertura nacional. CINTERFOR brindó asistencia técnica en todos los casos.

El Ministerio de Educación de Chile ha iniciado un proyecto que procura sentar las bases operativas en el marco de la educación a lo largo de la vida. También el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) de Argentina desarrolló la oferta en el ámbito de la educación media técnica basada en competencias, y el Ministerio de Educación del Brasil generó las bases para un sistema nacional de certificación de competencias luego de establecer las directrices curriculares por competencias en 20 familias profesionales.

La región de América Latina y el Caribe está atravesando por un momento crucial en cuanto a la redefinición y modernización de sus capacidades institucionales para la formación. Junto con los grandes problemas de pobreza e informalidad, la formación sigue siendo una vía de movilidad ascendente y acceso para millones de trabajadores. La modernización de los contenidos y las prácticas educativas con el apoyo de CINTERFOR permitirá que tal esfuerzo continúe y siga mostrando sus ventajas para el acceso a un *trabajo decente*.

En conclusión, la región enfrenta grandes desafíos, entre otros, el de mejorar el acceso al empleo e ingresos de amplios grupos que sufren más directamente los problemas del desempleo y los bajos niveles educativos; para ello cuenta con la asistencia de la OIT.

habla inglesa donde se han establecido organismos nacionales de formación (Barbados, Jamaica y Trinidad y Tabago). De la misma forma, se incentivaron las experiencias de gestión bipartita y gestión local de formación en la Argentina, Brasil y Chile, y en el caso específico del Uruguay, en los sectores de la construcción, donde se desarrollaron experiencias muy significativas de formación de gestión bipartita. Igualmente, se incentivó el diálogo local en los casos de la Argentina y el Brasil.

En el Brasil, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación han dado prioridad a la expansión de la formación profesional como instrumento esencial para la promoción del empleo. Gracias a un proyecto de la OIT se han desarrollado guías para la certificación de cursos ofrecidos por instituciones de formación. Se ha producido gran cantidad de material que ha sido presentado en un vídeo nacional a finales del año 2001.

La OIT también está prestando servicios de asesoría al Instituto de Hospitalidad para el desarrollo de cursos de formación profesional en el sector del

turismo. Como resultado de este trabajo se creó un comité tripartito sobre certificación, al que la OIT proporcionó apoyo técnico e institucional. El trabajo en el sector del turismo deberá extenderse a otras áreas en seguimiento de las recomendaciones de la reunión sobre el sector del turismo que se celebró en Ginebra el año pasado.

La OIT está desarrollando en la región otras actividades de cooperación técnica relacionadas con la formación, por ejemplo, la capacitación de mano de obra y la promoción de microempresas, y la reducción del cultivo de coca en el Chapare, Bolivia. Este proyecto, que comenzó en diciembre de 2000, tiene como objetivo la formación de jóvenes trabajadores de ambos sexos cuyos padres han trabajado previamente en las plantaciones de coca en la zona del Chapare, que es reconocida como una de las de mayor producción de este cultivo. El proyecto es parte de las políticas que el Gobierno está desarrollando como alternativas de desarrollo. Cerca de 3.000 jóvenes desempleados o con bajos salarios recibieron formación en el contexto de este programa.

En Honduras se ha llevado a cabo otra actividad en el ámbito de la formación de recursos humanos con el apoyo del Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET). Los beneficiarios de este proyecto son las comunidades más pobres de Honduras que intentan mejorar los niveles de empleo, así como la productividad de los trabajadores rurales y, como consecuencia, sus ingresos por medio de la educación, la formación profesional, la organización y la gestión comunitaria. Para ello, se desarrolló en el marco del proyecto una metodología específica que ha sido transferida a más de 50 instituciones nacionales y a más de 15 municipios. Cerca de 200 promotores y formadores pertenecientes a instituciones nacionales y a los gobiernos locales se han graduado en estas metodologías de formación.

El impacto más significativo del proyecto ha sido el aumento de las oportunidades de obtener un trabajo productivo tanto para mujeres como para hombres en seis departamentos de Honduras por medio de actividades de formación integradas en la organización y funcionamiento de microempresas en el ámbito rural. Asimismo, se incrementaron las oportunidades de acceso al crédito de 1.600 familias de estos departamentos para la constitución de microempresas que favorecieron la reactivación de la producción.

Otro importante proyecto desarrollado en este ámbito ha sido el Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica, dirigido a las mujeres trabajadoras de bajos ingresos. Este proyecto se concibió para integrar la dimensión de género en las políticas de formación. Para ello, se desarrolló un completo método de formación concebido para reforzar la capacidad técnica de las instituciones de formación con una perspectiva de género. Los módulos de que consta esta metodología están siendo utilizados en seminarios y talleres. Al mismo tiempo se llevó a cabo — especialmente en Bolivia — una campaña de sensibilización para la promoción y distribución de información sobre temas de género. Los módulos de este material de formación están disponibles para todas las instituciones de formación profesional en la página Web del proyecto.

Los Equipos Consultivos Multidisciplinarios para los Países Andinos y América Central y el Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED) han venido ejecutando desde hace varios años atrás proyectos diversos de promoción de las microempresas y las pequeñas empresas en la región, en particular en Bolivia, Honduras y Nicaragua. A la luz de los resultados obtenidos y de las necesidades que aún se presentan en estas subregiones, se está llevando a cabo desde mayo de 2002 el Programa Regional de Empleo Sostenible (PRES). Este programa es una continuación de estas actividades con un enfoque regional, con especial énfasis en la promoción de microempresas y pequeñas empresas

(MYPE) y grupos comunitarios a nivel municipal, y tiene como finalidad reforzar capacidades y promover políticas de promoción del empleo a nivel nacional y local.

El programa antes mencionado, financiado por la cooperación técnica holandesa, tiene un marco común que es la estrategia para la reducción de la pobreza, así como los acuerdos de los organismos de las Naciones Unidas para sus respectivos programas de asistencia técnica (UNDAF). Es así como el apoyo técnico que la OIT brinda a este proyecto se inscribe plenamente en el Programa de Trabajo Decente.

A nivel regional el programa busca una convergencia de metodologías y mantiene un intercambio activo de experiencias exitosas, instrumentos desarrollados y recursos humanos apropiados. Este capital técnico se amplía también a través de reuniones de trabajo, talleres de capacitación y publicaciones comunes y se pone en práctica de manera complementaria a los demás programas relativos a la promoción del empleo, tales como los de la promoción del empleo a través de la utilización de mano de obra, y aquellos con un enfoque que tiene en cuenta la dimensión de género en relación con el empleo.

Respuesta a las crisis

La OIT considera que es fundamental en el contexto de las crisis preservar los principios básicos y las preocupaciones de desarrollo de la OIT para enfrentar los efectos negativos de la crisis, así como para crear las condiciones para el subsecuente proceso de desarrollo. El principal énfasis del programa se centra en las intervenciones relativas al empleo, tales como la promoción de los trabajos de reconstrucción y rehabilitación intensivos en empleo, la reintegración socioeconómica de los grupos afectados por la crisis, la capacitación, las iniciativas locales de desarrollo económico y la promoción de pequeñas empresas y las cooperativas.

Para ello, la OIT actúa por medio del Programa IFP/CRISIS, cuyos objetivos específicos e inmediatos son: desarrollar un marco coherente en la OIT y la capacidad para responder rápidamente y de manera efectiva a las diferentes crisis; y promocionar la reintegración socioeconómica y el alivio de la pobreza de los grupos afectados por la crisis a través de programas de inversión intensivos en empleo, capacitación, readaptación profesional, desarrollo de las pequeñas empresas, desarrollo económico local, diálogo social, redes de seguridad y protección social, y la movilización de recursos para intervenciones en situaciones de crisis.

Es necesario aumentar el conocimiento a nivel nacional, regional e internacional de la importancia del empleo, las desigualdades sociales y otros aspectos sociales en situaciones de crisis para reforzar la capacidad de los mandantes de la OIT a fin de que desempeñen un papel más eficaz en la prevención de las crisis y puedan ayudar a enfrentar las consecuencias adversas de las mismas. Las crisis están muy presentes en América Latina y el Caribe. La conflictividad, una elevada incidencia de desastres naturales, la inestabilidad económica y financiera y las transiciones sociopolíticas traumáticas son fenómenos frecuentes en la región. Su recurrencia y sus importantes secuelas comprometen el desarrollo y el futuro mismo de la región.

Entre las crisis que han dejado una marca más profunda en el desarrollo latinoamericano en los últimos diez años, podemos citar el conflicto centroamericano (Nicaragua, El Salvador, Guatemala y secuelas en todos los demás países de la subregión), los huracanes Mitch y Joanne en el Caribe y América Central, los terremotos en El Salvador (véase el recuadro 18), el conflicto armado en el Perú y en Colombia, el fenómeno del Niño en el Ecuador y Perú, crisis económicas en México, Brasil y Argentina, transiciones políticas

Recuadro 18**Programa de impacto rápido para la recuperación de empleos y la reducción de la vulnerabilidad económica en las áreas afectadas por los sismos de 2001 en el departamento de Usulután en El Salvador**

Los principales impactos en el campo del empleo de los sismos de enero y febrero de 2001 en El Salvador afectaron principalmente al sector de las MYPES, sobre todo aquellas asociadas a la propia vivienda del empresario, y al sector agrícola¹, en las áreas de soterramiento de terrenos de cultivo, daños en los sistemas de riego y en los centros de procesamiento.

La recuperación de los empleos perdidos en ambos sectores de actividad económica se encontraba detenida debido a los ritmos y modalidades de reconstrucción de la infraestructura productiva, el efecto recesivo del desastre sobre las economías locales y la crisis internacional de productos agrícolas clave como el café. Los impactos sufridos en otras actividades económicas, principalmente en el sector moderno de la economía, se reflejaron más que nada en pérdidas temporales de empleo, que progresivamente fueron recuperadas.

La repetición de acontecimientos devastadores como el pasado conflicto armado, el huracán Mitch y las inundaciones subsecuentes, así como el propio terremoto de 1986 que implicó un esfuerzo de más de diez años de reconstrucción, fragilizaron aun más aquellas economías locales marginadas del proceso de modernización del país emprendido a lo largo de los años noventa, restringiendo así las oportunidades de consolidar un proceso sostenido de desarrollo y de preservar y ampliar las condiciones indispensables para generar fuentes de *trabajo decente*.

El departamento de Usulután refleja en gran medida este terrible ensañamiento de la naturaleza y del hombre contra una región fuertemente golpeada por la guerra, que recogió un número importante de excombatientes de las diversas facciones enfrentadas, azotada luego con mucha dureza por el huracán Mitch. Fue el departamento más afectado por los terremotos de enero y febrero y la sequía del verano de 2001.

La estrategia que se ha seguido con miras a la recuperación de los empleos perdidos planteaba la necesidad, por un lado, de aprovechar parte del flujo de inversión para la rehabilitación y reconstrucción de infraestructuras, como un canal de estimulación de estas economías locales, generando oportunidades de demanda de bienes y servicios vinculados a la reconstrucción y, por otro, de apoyar la capacidad de la oferta local para responder a estas iniciativas en condiciones de calidad y oportunidad.

Esta situación planteó la necesidad de intervenir en las siguientes áreas de actividad:

- Revisión de los procesos de licitación de obras públicas de reconstrucción a fin de incorporar prácticas favorecedoras de la recuperación de empleos.
- Adaptación de la oferta de trabajo en la industria de la construcción para incorporar mano de obra capacitada de las áreas más afectadas por el sismo.
- Apoyar la reactivación productiva local secundando el relanzamiento de los micronegocios asociados a viviendas.
- Apoyar la capacidad de respuesta de la oferta local a las oportunidades generadas por la inversión en reconstrucción.
- Reducir los niveles de vulnerabilidad de los negocios, aprovechando la oportunidad de su reconstrucción, frente a eventuales nuevos desastres.

¹ Véase el informe de la OIT titulado «Situación del empleo en El Salvador después del terremoto de enero de 2001 y propuestas para su recuperación y reducción de su vulnerabilidad», San Salvador, febrero de 2001, y el informe de la CEPAL «El terremoto del 13 de enero en El Salvador: Impacto socioeconómico y ambiental», así como el informe complementario relativo al sismo del 13 de febrero.

Para la aplicación y demostración de esta estrategia convergen esfuerzos de diversas instituciones sensibilizadas a tales efectos: el Ministerio de Trabajo, INSAFOR, CONAMYPE y el FIS/DL y la oficina del PNUD en El Salvador.

Para el desarrollo del programa piloto el Ministerio de Trabajo asumió el papel de facilitador de esta iniciativa, promoviendo la constitución de una instancia intersectorial de coordinación para la recuperación de empleos. Esta instancia integra a representantes de la Dirección de Previsión Social del Ministerio, de INSAFOR, CONAMYPE, FIS/DL y el PNUD.

En el ámbito departamental se ha logrado la participación de entidades nacionales, departamentales y municipales competentes en las tareas de reconstrucción, así como representantes de entidades de la sociedad civil del sector cooperante (ONG, fundaciones, etc.) y representativas (gremiales) de las áreas de trabajo del presente proyecto.

Los principales resultados son los siguientes:

- a) Promoción de un impacto favorable para la recuperación de empleos en las inversiones sectoriales para la reconstrucción.
- b) Elaboración de propuestas técnicas y estudios para la integración del espacio productivo a la vivienda progresiva.
- c) Agregación de espacios productivos a proyectos de vivienda progresiva.
- d) Reactivación de la capacidad de respuesta de la microempresa local en el sector de la reconstrucción.
- e) Modificación de contenidos formativos en construcción y apoyo a la industria local de construcción.

traumáticas en el Ecuador, Perú y Argentina, las avalanchas y los movimientos sociales en Venezuela.

IFP/CRISIS viene colaborando en la región, con diferentes estructuras de la OIT, principalmente en relación con las avalanchas de Venezuela (2000), los terremotos de El Salvador (2001) y del Perú (2001), el conflicto de Colombia (2002) y la crisis en la Argentina (2002). También se ha iniciado una coordinación a nivel regional para incorporar el enfoque de la OIT referente al tratamiento de la problemática del empleo en situaciones de crisis en los mecanismos de medición interamericanos sobre impactos de desastres naturales y conflictos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)).

La Oficina Regional de la OIT, en estrecha coordinación con la sede en Ginebra, ha emprendido una importante acción en el ámbito de la actual crisis de la Argentina que afecta a todos los niveles (político, económico y social), lo que implica la necesidad de promover un fuerte proceso de búsqueda de consensos, revisar los marcos legales, redefinir políticas económicas, laborales y sociales y reformar las instituciones (para mejorar la gobernabilidad) y la administración (estructura del Estado). Se requieren intervenciones, a veces profundas, que seguirán demandando mayores sacrificios y cambios de mentalidad. En el marco de la mesa del diálogo argentino convocada por la Presidencia de la República y la Iglesia Católica, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y como parte de las actividades que han de desarrollarse en la Mesa de la Concertación Sociolaboral Productiva, se promovió la definición de acciones inmediatas y temas estratégicos específicos, vinculados al mundo del trabajo y de la seguridad social, en el contexto de una cooperación dinámica entre las diferentes áreas del Gobierno nacional con las entidades representativas del mundo del trabajo, esto es, las cámaras empresariales, las organizaciones sindicales y otras organizaciones específicas en el ámbito de la seguridad social.

El desarrollo de la temática buscó propiciar la construcción de una nueva cultura de compromiso sociolaboral productivo entre el Estado y las organizaciones empresariales y sindicales a nivel de las empresas, ramas y sectores, condición fundamental para que el sistema de relaciones laborales favorezca la noción de la empresa como comunidad de intereses y el fomento de la cohesión social, respetando los derechos laborales y sindicales.

La Mesa de la Concertación Sociolaboral Productiva desarrolló sus acciones con la cooperación técnica del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo.

La cooperación tenderá a contribuir de manera decisiva al logro del objetivo que ha sido fijado como prioritario por el Gobierno y los actores en el diálogo social, en el marco de una gestión transparente: aliviar las carencias de los más necesitados, los pobres y los desocupados, prestando especial atención a la dimensión de género, a través de:

- Coordinación y armonización de los programas económicos, de empleo y protección social, dando prioridad a las consideraciones de equidad social, de viabilidad financiera y económica y de instrumentación transparente.
- Promoción del empleo productivo, la reinserción laboral y programas especiales para la juventud.
- Apoyo a programas de conservación del empleo, prevención de crisis de empresas, políticas de ingresos y revisión de la normativa laboral.
- Extender la cobertura de los programas de protección social, prestando una atención urgente al desempleo y la capacitación.
- Desarrollo de capacidades institucionales y técnicas necesarias para el mejor ejercicio del diálogo social.

Objetivo estratégico núm. 3:

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

Mandato

Las metas y los objetivos del desarrollo social requieren constantes esfuerzos para reducir y eliminar las principales fuentes de trastornos e inestabilidad sociales en la familia y la sociedad. Nos comprometemos a centrar nuestro interés y nuestra atención prioritaria en la lucha contra los males de ámbito mundial que amenazan gravemente a la salud, la paz, la seguridad y el bienestar de nuestros pueblos.

(Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social)

Objetivos operativos

1. Los Estados Miembros amplían el alcance y los instrumentos de los sistemas de seguridad social (incluida la economía no estructurada y los trabajadores empobrecidos), mejoran y diversifican las prestaciones, consolidan la gobernación y la gestión y formulan una política de lucha contra los efectos nocivos de la inseguridad social y económica.
2. Los mandantes de la OIT perfilan y llevan a cabo una acción eficaz para mejorar la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo, dedicando especial atención a las condiciones más peligrosas en los lugares de trabajo.

La OIT tiene fijado como objetivo fundamental en la región mejorar la protección social, pero persisten aún muy graves problemas en la mayor parte de

los países. Se siguen produciendo diariamente graves accidentes de trabajo y la mayoría de los trabajadores no cuenta con formas básicas de protección. Teniendo especialmente en cuenta que la mayor proporción de empleos en la región se encuentra en el sector informal, es decir, en la economía no estructurada, el problema en general es aún más grave para amplias capas de la población. La coyuntura económica que obliga a la formulación de presupuestos nacionales que no supongan déficit en las economías locales hace que los gobiernos y los países encuentren enormes dificultades para el establecimiento de mecanismos de seguridad que garanticen una protección mínimamente adecuada tanto en el lugar de trabajo como cuando se deja de trabajar.

A este respecto, la XIV Reunión Regional Americana señaló en sus conclusiones que el *trabajo decente* no se circunscribe únicamente a un trabajo con adecuados niveles de productividad y salarios, sino que requiere además que el trabajador esté protegido frente a los riesgos de accidentes, puesto que la prevención constituye siempre una inversión social que es además económicamente rentable (párrafo 18). Asimismo, que es necesario preservar la integralidad de los sistemas de seguridad social como vía indispensable para reducir el actual clima de inseguridad, para lo que se requiere un seguimiento tripartito de los resultados de los sistemas vigentes, así como de sus perspectivas a mediano y largo plazo (párrafo 19).

Se apuntó a la necesidad de aumentar la eficiencia y transparencia en la administración de los recursos y avanzar en la expansión de la cobertura de los sistemas de la seguridad social (párrafo 19). También se destacó como objetivo deseable el de diseñar redes de seguridad social que incluyan mecanismos para atender a los desempleados y actividades formativas que faciliten la reinserción laboral del trabajador (párrafo 20).

La acción de la OIT se ha dirigido a cubrir diferentes ámbitos que competen a las instituciones del Gobierno y de los interlocutores sociales, con especial énfasis en el área de la seguridad social y de la salud en el trabajo.

Se ha hecho un esfuerzo especial por dotar a los trabajadores de información y de formación que les permita analizar los diferentes aspectos de la seguridad social. En este sentido, se ha desarrollado una página Web que, bajo el título de Promoción y Defensa de la Seguridad Social, permite a las organizaciones sindicales y a otras de distinta naturaleza la investigación, la obtención de información y el uso de la misma para apoyar la defensa y la promoción de la aplicación de la protección social, con especial énfasis en la maternidad. Estas actividades de promoción y defensa de la seguridad social tienen también como importante objetivo los trabajadores y trabajadoras del sector informal de la economía, con la intención de contribuir a la adopción de políticas eficaces que contrarresten los efectos negativos de la inseguridad.

Asimismo, la OIT ha prestado especial atención al análisis y la difusión de la situación de los sistemas de seguridad social en la región. Así, en Chile, por ejemplo, se está desarrollando un programa sobre seguridad social en colaboración con la Subsecretaría de Previsión Social. El objetivo de este programa de asistencia técnica es el de manejar el conocimiento y las capacidades para el diseño institucional de programas de seguridad social, particularmente los referidos al ámbito de la previsión y a la cobertura. Dichos programas se orientan también a mejorar la capacidad técnica para el diseño y administración de programas de seguridad social en el ámbito de las pensiones. Teniendo en cuenta los déficit generados por estos programas, esta acción de asistencia técnica de la OIT permitirá la consolidación de una política que integre los diferentes objetivos de la política social.

En el contexto del Programa STEP (Estrategias y Técnicas contra la Exclusión y la Pobreza) de la OIT, y a solicitud de los Ministerios de Salud y de

Trabajo de Argentina, se está ejecutando un programa de cooperación técnica para combatir la exclusión en las cuestiones relativas a la salud. Este proyecto tiene dos componentes. Uno de ellos, referido a la extensión de la protección social con relación a la salud, proporciona asistencia técnica para la identificación y evaluación de las alternativas consideradas por las autoridades sectoriales para la extensión de la seguridad social con relación a la salud a sectores de la población que no disponen de una cobertura institucional y formal. El otro componente se refiere a la propuesta de nuevos enfoques para el programa madre-niño, cuyo objetivo es el de proporcionar la asistencia técnica necesaria para identificar los obstáculos que dificultan la inclusión de madre-hijo en las actividades de promoción y prevención, así como identificar alternativas posibles para introducir progresivamente estos problemas en programas concretos y evaluar estas alternativas.

También en el marco del referido programa sobre la extensión de la protección social en el ámbito de la salud se realizó — junto con el Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago — un estudio empírico sobre la exclusión social en relación con la salud en tres países (Argentina, Brasil y Chile) que cuantifica la situación de exclusión social en relación con la salud, ofrece un mejor conocimiento de las situaciones en los tres países e identifica características regionales para lograr una mejor aplicación del marco de acciones propuesto.

El Servicio de Políticas y Desarrollo de la Seguridad Social de la sede, en Ginebra, y el Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago realizaron diversos estudios nacionales en la Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay sobre cobertura, financiación y administración de los programas nacionales de pensiones no contributivas, con el fin de evaluar la estructura y el funcionamiento de estos programas de protección social. Estos estudios fueron motivados por la ausencia de análisis que documenten comparativamente en forma adecuada las características de los programas sobre pensiones no contributivas y su evaluación. Además, en los dos últimos años se han introducido cambios importantes en la gestión de los programas; de esta manera los estudios de la OIT están ofreciendo una contribución valiosa al conocimiento de este tema que permitirá mejorar la asistencia técnica en esta materia.

Durante 2001 el Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago tuvo también una activa participación en eventos regionales presentando documentos de relevancia regional y difundiendo las recomendaciones en materia de seguridad social de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2001. De esta forma, la OIT estuvo presente en el Seminario Internacional de Actuarios y Estadísticos organizado por la Asociación Internacional de Seguridad Social, en Montevideo, donde presentó un estudio en el que se examinaba el efecto fiscal de las garantías estatales en los sistemas de pensiones, y en la Asamblea General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y su seminario internacional sobre «Tercera edad en el siglo XXI», en Fortaleza, donde presentó un documento sobre los desafíos de la provisión de seguridad social en América Latina, publicado posteriormente en la *Revista Internacional de Seguridad Social*.

Uno de los mayores problemas de los sistemas de seguridad social en América Latina es su limitada cobertura de los diversos riesgos sociales tanto por lo que respecta a las edades activas como a las pasivas. La extensión de la cobertura de la seguridad social a las poblaciones excluidas constituye una de las tareas de la OIT en el marco de su estrategia global con respecto al *trabajo decente*. En este sentido la OIT ha publicado un estudio sobre cobertura previsional en la Argentina, Brasil y Chile que supone una herramienta importante para la introducción de mejoras en los sistemas de gestión de estos programas, y se encuentra en su fase final de preparación «La protección social a

Recuadro 19**Incremento de la capacidad de defensa de las mujeres trabajadoras de la maquila en América Central**

Desde enero de 1999 y hasta diciembre de 2001 se llevó a cabo en la subregión el proyecto «Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila», gracias al financiamiento del Gobierno de los Países Bajos.

Durante sus 36 meses de ejecución, el proyecto logró incrementar la capacidad de defensa de las mujeres trabajadoras de la maquila. Las mujeres en El Salvador, Nicaragua y Honduras conocen en proporciones altísimas sus derechos laborales básicos.

Por ejemplo, en Honduras y Nicaragua se ha incorporado el tema de los derechos de las mujeres a la negociación colectiva. Las principales confederaciones impulsan el tema entre sus sindicatos de la maquila.

Es de destacar que en Nicaragua y en Honduras aumentó el número de mujeres que han asumido puestos de dirección en los sindicatos de la maquila. Ahora las mujeres son mayoría en las cúpulas de estos sindicatos.

Los inspectores del trabajo y salud de todos los países de la subregión conocen las leyes laborales relacionadas con las mujeres: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Esto les ha permitido actuar de manera consecuente con estos instrumentos en sus inspecciones a las empresas de maquila.

Así, gracias al apoyo de la OIT y a través del proyecto, los ministerios de trabajo han incrementado los mecanismos de prevención y supervisión de los derechos laborales de las empresas maquiladoras. Esto ha sido conformado por los Ministros de Trabajo de Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras.

Por su parte, la Cámara de Empresarios del Vestido y Textiles de Guatemala (VESTEX), con la asesoría del proyecto, incorporó en el código de conducta para sus empresas afiliadas medidas preventivas contra el acoso sexual en el trabajo.

Otro ejemplo claro de la mejora significativa de las condiciones laborales de las trabajadoras de la maquila lo constituyen los esfuerzos que, siguiendo los aportes del proyecto, ha emprendido el Conglomerado Maquillero de El Salvador (EXPORTSALVA) en el ámbito de la capacitación sobre derechos laborales desde la perspectiva de género impartida a los jefes de recursos humanos y de producción de sus empresas.

También en El Salvador se instaló un Sistema de Información para el procesamiento de conflictos laborales, con el objetivo de que puedan ser eficazmente atendidos por los procuradores laborales, ya sea en la etapa de conciliación o de queja ante los Tribunales de lo Laboral en la Procuraduría General de la República.

Por lo tanto, es posible afirmar que durante los 36 meses de ejecución, el proyecto logró mejorar, en mucho, las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila, asegurando también que los resultados obtenidos serán sostenibles, pues se ha logrado incluir el tema en las agendas políticas de los interlocutores sociales en la subregión.

Asimismo, la OIT cumplió con su función de contribuir al fortalecimiento de los interlocutores laborales en sus contextos específicos y dentro de las posibilidades objetivas de cada país involucrado.

El tema de las condiciones laborales de las trabajadoras de la maquila en América Central es ahora reconocido por los mandantes y otros actores sociales como un asunto de alta prioridad en sus respectivas agendas, abriendo así un gran espacio de acción y planteando grandes retos para las futuras acciones de la OIT en la subregión.

través de las pensiones no contributivas y asistenciales en América Latina», que abarca los casos de la Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile y Uruguay.

Por otra parte, y siguiendo con el tema de la falta de cobertura, la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de junio de 2001 consideró que «hay que dar máxima prioridad a las políticas e iniciativas que aporten seguridad social a aquellas personas que no estén cubiertas por los sistemas vigentes». En esta perspectiva, la Conferencia propuso el lanzamiento de una campaña importante para promover la extensión de la cobertura de la seguridad social, responsabilidad asumida por el Servicio de Políticas y Desarrollo de la Seguridad Social que está a punto de iniciar las actividades pertinentes en la región de América Latina.

Asimismo, continuando con las actividades conjuntas entre la OIT y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el ámbito de la extensión de las prestaciones de salud a los excluidos, que fueron objeto del Memorando de Entendimiento firmado entre las dos organizaciones en 1999, se han venido realizando estudios y elaborando metodologías que servirán de base para la iniciativa regional conjunta OIT/OPS, cuyo principal objetivo es el análisis sistemático de la exclusión en materia de salud, y cuyo lanzamiento se prevé para los próximos meses en distintos países de la región.

En el Caribe, a pesar de las presiones de la globalización que empujan a los gobiernos a reducir los niveles actuales de protección social y de regulación del mercado de trabajo, diferentes gobiernos han buscado el apoyo y asistencia de la OIT para reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y para poner al día y mejorar las legislaciones nacionales en lo relativo a la protección de los trabajadores. Además, tanto a nivel de empresas como de sector, la potenciación del diálogo social ha dado como frutos convenios colectivos que han instituido comités de seguridad y salud en el trabajo promovidos y recomendados por la OIT, así como diversas formas de apoyo técnico y financiero para los trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo por la reestructuración de empresas o por otras causas. Esto se ha desarrollado fundamentalmente a través del modelo de cooperación promovido por el Programa para la promoción de la cooperación entre los empleadores y los trabajadores, PROMALCO (véase el recuadro 6, pág. 32).

En el Caribe funcionan sistemas de seguros nacionales de salud. Siete países de la subregión han acordado cofinanciar un servicio actuarial que desarrolla la OIT, y diversos sistemas nacionales de seguros han comenzado recientemente a revisar sus políticas de financiación e inversión, de acuerdo con la asesoría de la Oficina.

El Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos y el Departamento correspondiente de la sede, en Ginebra, han proporcionado asistencia técnica al Gobierno de Venezuela para la discusión de propuestas de reforma del régimen de seguridad social. Más en concreto, se han llevado a cabo también consultorías en el área de las compensaciones económicas por causa de despido. En otros países, como por ejemplo en Colombia, también se ha desarrollado un programa de asistencia técnica junto con el Instituto de Seguridad Social, para el análisis de las reformas de la seguridad social, y con el Gobierno de Ecuador se ha elaborado una propuesta (véase el recuadro 20) para el diseño de políticas y programas sobre empleo y protección social que están siendo discutidos a nivel nacional.

En el Perú, el Seguro Social de Salud y EsSalud han solicitado a la OIT que les brinde asistencia técnica en materia de políticas y en el campo financiero actuarial por lo que respecta a las prestaciones de salud; está previsto atender esta solicitud durante los próximos meses.

Recuadro 20**Políticas y programas de empleo y protección social en el Ecuador**

En el Ecuador, en agosto de 2000, un grupo de especialistas y consultores de la OIT (ETM y sede en Ginebra) efectuó, a solicitud del Gobierno (Vicepresidencia de la República), una misión para preparar un diagnóstico de la situación del empleo y la protección social y elaborar un informe con propuestas de políticas y programas. Dicho documento fue presentado en octubre de 2000 ante la Vicepresidencia de la República, otras altas autoridades del Gobierno y organismos internacionales. El informe contiene una serie de propuestas, su impacto y sus costos. Las primeras reacciones han conducido a que algunas propuestas se hayan puesto en práctica, como se ve más adelante. El informe fue también examinado más en detalle con el equipo técnico designado por el Gobierno (ODEPLAN) y ha sido distribuido a los interlocutores sociales.

Entre los efectos más importantes de la propuesta elaborada por la OIT en la política y programas en materia laboral y de empleo del Ecuador se destacan los siguientes:

- El comité técnico asesor de empleo de la Comisión Interministerial de empleo — en proceso de consolidación — ha adoptado el informe como uno de sus documentos de referencia fundamentales para la elaboración de su propuesta de Plan Nacional de Empleo. La mayor parte de las propuestas de programas de empleo contenidas en el informe han sido consideradas en el Plan de Empleo preparado por el comité.
- En el campo de la formación profesional, después de presentado el informe, se han adoptado, mediante decretos ejecutivos, las propuestas de constituir un Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (tripartito) (DE núm. 1821) y de reestructurar y fortalecer el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) (DE núm. 1976). El SECAP se incorporará al Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional como una entidad ejecutora de servicios, con sujeción a las normas aplicadas a las demás instituciones de formación.
- Por otra parte, se modificó el Programa Bono Productivo o de crédito productivo solidario para mujeres de bajos ingresos, con un componente de capacitación en gestión empresarial, a cargo del Ministerio de Bienestar Social. Las mujeres beneficiarias de este programa reciben un préstamo, además del monto de su Bono Solidario, si se asocian como grupo para llevar a cabo un negocio. El desarrollo de esta iniciativa se efectuó a partir de la propuesta de rediseño del Bono Solidario del informe. En noviembre de 2001 el número de beneficiarias ascendía a 3.277 con un monto de crédito promedio de 283 dólares de los EE.UU.
- Finalmente, dando continuidad a la propuesta de reajuste del salario mínimo, también contenida en el informe y a pedido de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, se ha elaborado una propuesta con mayor detalle para dicho reajuste. El informe respectivo ha sido remitido a representantes de los trabajadores y empresarios y al Gobierno. Será presentado y discutido próximamente en un seminario bipartito.

Este informe ha sido editado, actualizado y publicado bajo el título «Empleo y protección social en Ecuador. Propuestas de la OIT» (Quito, 2001). El libro ha sido presentado y distribuido a las autoridades, a los representantes de los empleadores y los trabajadores, así como a las ONG y sectores académicos del Ecuador. Su difusión contribuirá a que su contenido pueda servir como aporte para la discusión nacional sobre estos temas y para el surgimiento de nuevas iniciativas o incluso la adopción de una nueva política nacional de empleo y protección social.

La OIT ha tenido también una participación muy significativa en el proceso de diálogo nacional en materia de seguridad social que se está desarrollando en Panamá, en cooperación con la oficina del PNUD en Panamá, para llegar a una propuesta de reforma de la seguridad social consensuada entre trabajadores, empleadores y Gobierno. En este país se ha desarrollado también una valoración financiera y actuarial completa de los regímenes de la Caja de Seguro Social y, gracias a ello y a una labor de apoyo constante a partir de los resultados del informe, se ha logrado crear un ambiente más favorable para desarrollar acuerdos orientados a mejorar el sistema de seguridad social panameño e identificar estrategias que permitan alcanzar el equilibrio actuarial y de la institución misma.

La inseguridad económica y social está siendo abordada en la región por medio del desarrollo de acciones que permitan a los mandantes de la Organización el análisis de los diferentes aspectos del problema y para que se puedan formular políticas destinadas a combatir los efectos negativos de la inseguridad.

En el Brasil se lleva a cabo uno de los programas más importantes de tipo compensatorio para aliviar la pobreza. En un primer momento, diversos municipios y gobiernos distritales desarrollaron el Programa Bolsa-Escuela (Bossa Escola), que proporciona a cada familia una beca para complementar los ingresos de la unidad familiar y permitir a los menores la asistencia a la escuela de forma sostenida y en las mejores condiciones posibles. Apoyándose en la experiencia adquirida con el Programa Bolsa-Escuela, en 1999 el Gobierno federal emprendió un programa de alcance nacional bajo el título de Programa de Garantía de Renta Mínima.

La Oficina de la OIT en Brasilia y el Banco Mundial financiaron un segundo estudio del Programa en Recife, y sus resultados se presentaron a finales de 2000 en un seminario organizado por la Cámara de Representantes, con el apoyo del Ministerio de Educación y de la UNESCO, para discutir los aspectos principales de estos programas. La experiencia obtenida con la evaluación del Programa en Recife y las estrategias propuestas por el Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica (SES) de la OIT sirvieron para sentar las bases de la negociación con el Ministerio de Educación para la evaluación del Programa de Garantía de Renta Mínima. Este es un importante resultado para la OIT, puesto que proporciona información relevante sobre los factores fundamentales y resultados de esta colaboración, y servirá para promover el desarrollo de proyectos con una base semejante en otros países del mundo. Con relación a estos programas, el Gobierno brasileño ha mostrado su interés y ha solicitado a la Oficina colaboración y asesoría técnica para el establecimiento de un sistema de seguimiento para este tipo de programas.

En el ámbito del Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica, el Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago está desarrollando una amplia investigación sobre la flexibilidad laboral en las empresas y la seguridad, con la intención de entender los factores fundamentales de la seguridad-inseguridad de los trabajadores y de sus familias, con el objetivo final de adaptar las políticas sociales y laborales y de reducir la incertidumbre económica y el impacto en el bienestar de las familias.

Los interlocutores sociales panameños están discutiendo y revisando las políticas nacionales de empleo. En este contexto la OIT realizó un estudio sobre «Criterios para ampliar la protección y seguridad social a la fuerza del trabajo del sector informal», que está sirviendo de base para el análisis y la revisión de esas políticas.

Asimismo, la OIT realizó en Panamá un estudio del gasto en protección social (SPER) con un componente importante dirigido hacia el sector informal. La Caja del Seguro Social de Panamá está preparando la apertura de un

área especializada en incrementar la afiliación. La primera fase se orientará hacia la población que no cotiza y debe hacerlo reglamentariamente; la segunda estará principalmente dirigida hacia el sector informal. Los dos estudios anteriores serán aportes importantes para la preparación de la citada área.

En la fecha de redacción de este informe, se encontraban en pleno desarrollo las actividades de apoyo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, que solicitó asistencia técnica a la OIT para el diseño de un seguro de cesantía. La tasa de desempleo urbano en el Perú es cercana al 10 por ciento, con una elevada rotación laboral. Asimismo, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) se ha utilizado como un sustituto imperfecto de un seguro de cesantía, desvirtuándose así su objetivo de servir de compensación cuando el trabajador se retira de la vida laboral. En este contexto, frente a la elevada contingencia del desempleo, se hace necesario mejorar la protección de los ingresos de los desempleados y promover su reubicación en otros empleos. El seguro de cesantía puede ser un importante instrumento para estos fines.

Seguridad y salud en el trabajo

A pesar de las preocupantes cifras de accidentes mortales del trabajo y enfermedades profesionales, se nota la ausencia de una cultura de la prevención de los riesgos ocupacionales, por lo que es necesario seguir desarrollando acciones en este ámbito. Para empezar, hay que elevar el interés de la región por la dimensión y las consecuencias de las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo, y seguir promoviendo la protección básica de todos los trabajadores, conforme a las normas internacionales del trabajo, así como seguir ampliando la capacidad de los Estados Miembros y de las empresas para planificar y aplicar políticas y programas de prevención y de protección.

Como se mencionó en la introducción, la importante cuestión de la seguridad y salud en el trabajo ha constituido una parte importante de la actividad de la OIT en el ámbito de la protección social para todos y, en especial, por lo que respecta a la acción contra las condiciones de trabajo peligrosas.

Cabe mencionar en particular que en 1999 la OIT firmó un Memorando de Entendimiento con la Organización Panamericana de la Salud para desarrollar acciones conjuntas en el área de la salud de los trabajadores. En virtud de este acuerdo, la OIT se asoció a una iniciativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de contribuir a dar una mayor difusión a muchos de los datos y referencias bibliográficas existentes en la materia. En concreto, la OIT está apoyando la tarea de coordinación y administración de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo que fue creada por la Organización Panamericana de la Salud en 1999. En la actualidad, la Red tiene más de 1.000 suscriptores en más de 40 países diferentes, y si bien la cobertura originalmente pretendía abarcar sólo la región, se ha extendido ya a países de fuera del área americana. Esta Red ha facilitado y está facilitando el intercambio de información y las consultas técnicas entre especialistas y técnicos latinoamericanos y europeos con respecto a una gran variedad de temas.

En su nueva versión, que está siendo adaptada para incluir diversos enlaces propios de la OIT, la Red facilitará contactos directos con nuestra Organización, de manera que se puedan hacer consultas a unidades específicas de la sede, como SAFEWORK y el Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS), así como a los Equipos Técnicos Multidisciplinarios de la OIT en la región y a las diferentes oficinas de zona.

Recuadro 21**Considerandos de la propuesta de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Que el artículo 1 del Acuerdo de Cartagena establece como uno de sus objetivos fundamentales procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la subregión.

Que para el logro de los objetivos de los artículos 3 y 51 del Acuerdo de Cartagena se han previsto, entre otras medidas, la armonización gradual de las políticas económicas y la aproximación de las legislaciones nacionales en las materias pertinentes.

Que el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la subregión está íntimamente relacionado con la obtención de un empleo decente.

Que uno de los elementos esenciales para alcanzar el objetivo de un empleo decente es garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Que, en tal sentido, les corresponde a los países miembros adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo y así elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores.

Que el Convenio Simón Rodríguez de integración sociolaboral, donde se establece la participación tripartita y paritaria del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos, contempla como uno de sus ejes temáticos principales la seguridad y salud en el trabajo.

Que es conveniente aprobar un instrumento en el que se establezcan las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirva de base para la progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los países miembros. Este instrumento deberá servir al mismo tiempo para impulsar en los países miembros la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito de la Comunidad Andina de Naciones, el Equipo Técnico Multidisciplinario de Lima ha preparado informes nacionales sobre la situación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo para Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. Esta actividad constituye, entre otros factores, un primer paso para la elaboración de un instrumento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo en la subregión andina, que deberá permitir una inspección más eficiente del trabajo en relación con una mejor aplicación de las normas y condiciones de salud y seguridad en el trabajo (véase el recuadro 21).

En esta misma línea, y a solicitud del Departamento de Trabajo del Ministerio de Trabajo de Chile, se ha proporcionado también asesoría sobre la inspección del trabajo, con el fin de analizar los factores que permiten la modernización de los servicios de inspección y la definición de líneas de trabajo relacionadas con la promoción directa de mejores relaciones laborales y de protección social. Se formularon orientaciones para la reorganización de su estructura con relación a las funciones, las políticas y los procedimientos. En este sentido, se ha producido un notable progreso en el conocimiento y la comprensión del alcance de las normas relativas a la protección social para todos.

También en Chile, y a solicitud de los empleadores y las mutuales que administran el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, durante 2001 se realizó un estudio que aborda el desarrollo del sistema mutual para la protección de estos riesgos sociales estrechamente vinculados con el mundo laboral. El estudio y el informe publicado posteriormente en 2002 fueron objeto de discusión en un productivo taller tripartito con participación de representantes del Gobierno, de los trabajadores y los empleadores.

En el Brasil la OIT ha proporcionado asistencia técnica y apoyo institucional para el acompañamiento del proceso de adaptación de la legislación nacional a las normas internacionales del trabajo en el ámbito que estamos describiendo (véase el recuadro 22). Se han llevado a cabo diferentes actividades para la aplicación de estas normas en el país y cabe mencionar en particular los convenios relativos a la minería, las industrias químicas, los asbestos y la construcción. Asimismo, los interlocutores sociales nacionales, con el apoyo de la OIT, han adoptado una posición de estrecha cooperación para la participación del Brasil en el proceso de consultas globales para el desarrollo y mejoramiento de los sistemas de gestión y seguridad e higiene en el trabajo. Junto con los interlocutores nacionales clave se han organizado programas de acción basados en las prioridades con respecto a grupos objetivos concretos. Estas acciones constituyen la base para el establecimiento de programas de cooperación técnica sobre salud y seguridad en el trabajo con el fin de apoyar el desarrollo de proyectos en siete áreas fundamentales:

- 1) discusión del nuevo convenio de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura;
- 2) la eliminación de la silicosis;
- 3) mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la construcción;

Recuadro 22

Reducción de accidentes del trabajo en el sector industrial en el Brasil

Desde el año 2000 la OIT ha brindado apoyo técnico al Servicio Social para la Industria (SESI) con objeto de desarrollar un programa nacional para la reducción de los accidentes del trabajo y la prevención de las enfermedades profesionales en el sector industrial. El programa ha sido puesto en práctica en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Ministerio de Seguridad Social. La fase piloto ya fue llevada a cabo.

Se brindaron servicios de asesoría y capacitación para la formulación e implementación de este programa, así como para la elaboración de una propuesta, con la asistencia de la OIT y la financiación del BID (FOMIN – Fondo Multilateral de Inversiones).

Por otra parte, un memorándum de cooperación técnica con SESI ha servido para el establecimiento de un sistema de gestión ampliado y mejorado sobre seguridad y salud en el trabajo.

Estas acciones produjeron un aumento sustantivo de los fondos del SESI (2,5 millones de dólares de los Estados Unidos para 2002) en esta área, lo que asegura la sostenibilidad y el compromiso político en esta materia.

Los esfuerzos de la Oficina de la OIT en Brasilia para promover la prevención de accidentes del trabajo han permitido formular una propuesta a la Cooperación Francesa para el Desarrollo sobre las formas de promover cambios en las estructuras de incentivos del sistema en el ámbito nacional de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio del ETM de Santiago sobre la cobertura de la protección social también está promoviendo nuevas formas de cooperación entre la OIT y el sector de la protección social en el Brasil.

- 4) la prevención de accidentes del trabajo en el sector industrial;
- 5) las fichas químicas de la OIT que están siendo traducidas para su uso en el Brasil;
- 6) la discusión de acciones para controlar los riesgos relacionados con los asbestos;
- 7) apoyo en materia de prevención de riesgos industriales mayores.

La asociación con el Ministerio de Trabajo y Fundacentro ha llevado también a establecer relaciones con otras instituciones brasileñas como el Instituto Brasileño de Calidad y Producción (IBCP) y con el Sistema Brasileño de Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEBRI), que también han solicitado la asistencia de la OIT con relación a los programas de salud y seguridad en el trabajo. Estas relaciones condujeron también a establecer relaciones aún más estrechas con la Organización Panamericana de la Salud, por medio de una iniciativa conjunta para la promoción y el establecimiento de un programa nacional para la erradicación de la silicosis. Se ha puesto en funcionamiento un comité directivo coordinado por el momento por la OIT y la Organización Mundial de la Salud. Este comité cuenta con la participación del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Seguridad Social, Fundacentro y representantes de las organizaciones brasileñas de trabajadores y de empleadores.

El Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos está desarrollando dos programas de ámbito subregional en materia de seguridad y salud en el trabajo dirigido a los sectores de la construcción y de la minería, con fondos del Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA). Como resultado de este esfuerzo se preparó el documento de trabajo núm. 129, sobre seguridad y salud en el trabajo de la construcción: el caso de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. En mayo de 2001, el ETM de Lima, en colaboración con SAFEWORK y la Cámara Peruana de la Construcción, organizó un taller tripartito y un foro con el Ministerio de Trabajo del Perú sobre los resultados de estos programas. Otros resultados que cabe mencionar son la creación en el Perú de una Mesa de Trabajo sobre Seguridad y Salud en la Construcción, y a raíz de la realización de sendos talleres en julio de 2001 con la Cámara Colombiana de la Construcción, y con el Ministerio de Trabajo de Colombia, se constituyó una Comisión Nacional Tripartita para la promoción de la seguridad y la salud en la construcción (véase el recuadro 23).

El sector forestal está en rápida expansión en el Uruguay, por lo que la OIT viene prestando asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y a los actores sociales, a fin de mejorar la situación de la salud y seguridad laboral de los trabajadores en este sector. La asistencia brindada a través del Servicio de Actividades Industriales de la OIT contribuyó de manera decisiva a la sanción del decreto núm. 372 en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional, y su posterior aplicación.

Desde 1999 se viene desarrollando un importante programa de capacitación para integrantes del sector forestal del Uruguay (empleadores y trabajadores), así como para funcionarios del Ministerio de Trabajo (inspección general del trabajo y de la seguridad social). Se han desarrollado diversos talleres de capacitación sobre normativa laboral, riesgos y prevención, y legislación en el trabajo forestal para funcionarios encargados de la inspección de las condiciones generales de trabajo. Por otra parte, se está negociando con el PNUD una propuesta de proyecto para el desarrollo de los recursos humanos en el sector forestal, con la supervisión técnica de CINTERFOR. El objetivo general del proyecto es mejorar el desempeño de los trabajadores a partir de la identificación de la necesidad de un proceso de certificación de competencias y la evaluación del mismo.

Recuadro 23**La Mesa de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú**

El tema de la seguridad y la salud en el trabajo en el Perú presentaba diversas limitaciones en cuanto al desarrollo de recursos humanos especializados en salud laboral, una falta de mecanismos de consulta tripartita y un escaso desarrollo de programas de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo. Estos problemas se están empezando a superar gracias a una estrategia conjunta entre la OIT, la OPS e instituciones nacionales. Entre julio de 2000 y marzo de 2001 se organizaron cuatro talleres multidisciplinarios e intersectoriales para la difusión y el intercambio de información sobre condiciones de trabajo y salud ocupacional. En estos talleres participaron funcionarios de los Ministerios de Trabajo y Promoción Social y de Salud, representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, miembros de los círculos académicos, directivos de colegios profesionales y de medios de difusión especializados, y encargados de otras organizaciones no gubernamentales de la sociedad civil.

Los talleres permitieron identificar diversas prioridades en materia de prevención y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo las limitaciones existentes en los sistemas de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el lento desarrollo de los nuevos reglamentos técnicos sectoriales y la escasa práctica de los procesos de diálogo y concertación en la materia.

En abril de 2001, en ocasión del cuarto taller, que se celebró durante la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú, los propios participantes decidieron crear una Mesa de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo. La Mesa se instaló en la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, con la presencia del Ministro de Trabajo, del Ministro de Salud y de la Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, así como del representante de la OIT.

La Mesa, cuya coordinación está a cargo de un representante de la sociedad civil, ha creado cinco comisiones de trabajo para ocuparse de los ámbitos siguientes: legislación, promoción, sistemas de información, formación e investigación, y sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La Comisión de Legislación se ha ocupado de acelerar el proceso de adopción de un nuevo reglamento de seguridad y salud en el trabajo y de revisar la legislación existente en la materia. La Comisión de Promoción organiza eventos y conferencias sobre temas específicos, invitando incluso a disertantes del extranjero. La Comisión de Sistemas de Información ha estado trabajando en la elaboración de un mecanismo que permita un registro único de accidentes del trabajo. La Comisión de formación e investigación está planificando cursos sobre salud ocupacional para inspectores del trabajo. Por último, la Comisión de Sistemas de Gestión ha organizado reuniones para presentar diversos modelos de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas, incluidas las nuevas directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de seguridad y la salud en el trabajo.

Con el propósito de favorecer aún más el intercambio de información sobre el tema y de promover el contacto interinstitucional, la Mesa también ha puesto en marcha una Red Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esa manera se mantiene informados permanentemente a todos sus integrantes sobre los avances de las diferentes comisiones y se promueve el diálogo y las consultas entre las instituciones. Con miras a lograr una consolidación de la Mesa y de dotarla de una infraestructura básica que permita su operación en el mediano plazo, las comisiones han preparado un proyecto de desarrollo para la Mesa que incluye actividades para el período 2002-2003.

El funcionamiento de esas comisiones, junto con la posible creación y puesta en marcha de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social (órgano tripartito), contribuirá a desarrollar actividades más eficaces de promoción y prevención de la seguridad y la salud en el trabajo, las que a su vez podrán conducir hacia una reducción sostenida de las tasas de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.

Adicionalmente, a través de un proyecto interregional de la OIT, financiado por el Gobierno de Finlandia, se firmó un convenio con el Ministerio de Ganadería y Pesca, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo sostenible del sector forestal mediante la preparación y difusión de un código de prácticas forestales.

Con relación al sector minero, se han desarrollado estudios sobre la situación de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo para cuatro de los cinco países andinos. Asimismo, se está desarrollando una intensa actividad por parte del IPEC para el establecimiento de una Red de Seguridad y Salud en el Trabajo Infantil Peligroso de Latinoamérica (RSST-TIP), con el propósito de debatir y formular propuestas para determinar la naturaleza y la forma de organización y funcionamiento de una red institucional regional que proporcione orientaciones, consejos y apoyo técnico para desarrollar acciones en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo infantil peligroso.

La acción de la OIT contra las condiciones peligrosas adquiere en el ámbito de la región un carácter también eminentemente promocional que se ha venido desarrollando desde años anteriores por medio de la metodología WISE (Programa sobre la mejora del trabajo en las pequeñas empresas), que ha pretendido mostrar que la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud en el trabajo no son cargas pasivas adicionales que recaen sobre el empleador y complican la gestión de la empresa, situándola en condiciones más difíciles de competencia y poniendo en riesgo los beneficios de la misma. Muy por el contrario, la OIT ha defendido y defiende que unas adecuadas condiciones de trabajo y de seguridad y salud no sólo tienden a que se respeten derechos básicos de los trabajadores, sino que el mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral puede producir un impacto positivo en el desarrollo y rendimiento de la empresa que va a redundar precisamente en una mayor eficacia de la misma frente al mercado.

La metodología WISE se ha venido utilizando en América Central y otras subregiones, donde muchas empresas están aplicando las recomendaciones y experiencias de la metodología y están viendo mejorar la productividad y también una reducción de los accidentes del trabajo. El éxito alcanzado ha empujado a estas empresas y a las organizaciones de empleadores a desarrollar, bajo su única responsabilidad, actividades, reuniones y talleres para promover esta metodología. Por lo que respecta a América del Sur, en la Argentina también se han organizado talleres de formación de formadores y se están llevando a cabo programas piloto en diferentes ámbitos empresariales (véase el recuadro 24).

Recuadro 24

Argentina: mayor productividad y un mejor lugar de trabajo

La Secretaría de Producción, Promoción del Empleo y Comercio Exterior de la Municipalidad de Rosario, Provincia de Santa Fe, a través de su Servicio Municipal de Empleo, puso en marcha, en diciembre de 2000, un Programa de fortalecimiento a la gestión productiva de las PYME.

En este marco se preparó un programa especial para el mejoramiento de la productividad y la competitividad de pequeñas y medianas empresas, para lo cual se contó con la asistencia técnica de la OIT.

Este programa se dirigió a los empresarios o gerentes de las PYME, con el fin de desarrollar capacidades para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo, lograr un aprendizaje con resultados concretos para la introducción de mejoras en el proceso de producción, lograr un aumento de la competitividad, implementar acciones de muy bajo costo que supongan un cambio en la empresa y formar a profesionales para que actúen como formadores de los distintos integrantes.

Resultados alcanzados en cuanto a mejoras planteadas e implementadas en cada empresa durante el dictado del curso: la cantidad de empresas participantes que realizaron mejoras concretas durante el dictado del curso ha sido altamente satisfactoria. El cuadro siguiente muestra la cantidad de empresas:

Tipo de mejora realizada	Cantidad de empresas	Porcentaje del total de empresas (15)
1. Almacenamiento y manipulación de materiales	10	67
2. Iluminación	7	47
3. Servicios de bienestar en el lugar de trabajo	7	47
4. Organización del trabajo	7	47
5. Uso eficiente de la maquinaria	5	33
6. Diseño de los puestos de trabajo	4	27
7. Control de sustancias peligrosas	3	20
8. Locales industriales	2	13
No se implementaron mejoras	1	7

En cuanto a la elaboración de planes de acción en cada empresa para dar continuidad al proceso de mejora continua, de un total de 15 empresas, 12 empresas (el 80 por ciento) realizaron un plan de acción posterior al curso, con un total de 213 propuestas de mejoras y un promedio de 18 propuestas por empresa.

La distribución (en cantidad de mejoras por tipo) de las mejoras es uniforme. El tema de acción 1 (Almacenamiento y manipulación de materiales) fue el más propuesto (18 por ciento), en cambio el 4 (Organización del trabajo) fue el menos propuesto (8 por ciento).

Cuadro de planes de acción

Número de la empresa	Temas de acción (por número)								Total por empresa	Porcentaje del total
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Empresa 1	3	1	1	0	2	2	0	3	12	6
Empresa 2	1	0	2	0	1	1	0	1	6	3
Empresa 3	3	3	2	3	3	3	3	5	25	12
Empresa 4	5	4	5	0	3	2	4	0	23	11
Empresa 5	6	3	2	2	2	0	3	3	21	10
Empresa 6	2	2	1	1	2	1	1	2	12	6
Empresa 7	2	1	1	0	2	2	1	1	10	5
Empresa 8	5	1	4	0	2	5	3	2	22	10
Empresa 9	1	1	2	3	3	4	1	3	18	8
Empresa 10	4	3	1	5	4	5	1	3	26	12
Empresa 11	4	2	2	1	7	3	1	5	25	12
Empresa 12	2	0	5	1	1	1	1	2	13	6
Total por tema	38	21	28	16	32	29	19	30	213	
Porcentaje del total	18	10	13	8	15	14	9	14		

Un tema que suscita una gran preocupación en la comunidad internacional en su conjunto, y de especial relevancia para la OIT, es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para grupos vulnerables.

VIH/SIDA

El tema del VIH/SIDA ha adquirido una gran relevancia para la OIT como respuesta al llamamiento internacional para la adopción de metodologías con relación a esta terrible pandemia. En la región, y específicamente en el Caribe y en el Brasil, se están dando pasos importantes para apoyar este tema dado que es obligación de la Organización trabajar en pro de las condiciones de trabajo de grupos tan vulnerables como es el de los afectados por esta enfermedad.

La Oficina del Caribe en Puerto España ha desarrollado una propuesta de proyecto sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. La finalidad del proyecto es la prevención de esta enfermedad a través del mundo del trabajo, así como mitigar sus efectos sobre el desarrollo económico, social y laboral. En este mismo ámbito, la Oficina ha participado en Trinidad y Tabago en los trabajos del Grupo CARICOM VIH/SIDA en un trabajo conjunto con el Grupo Temático de las Naciones Unidas.

Con relación a las organizaciones de trabajadores, se ha desarrollado en Barbados un taller especialmente dirigido a los funcionarios de estas organizaciones sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo. Asimismo, se realizó una intensa labor de promoción del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo entre las organizaciones de empleadores que desembocó en la Mesa redonda de empleadores celebrada en febrero de 2002.

En mayo de 2002 se desarrolló también en Barbados una gran reunión tripartita de ámbito subregional sobre el SIDA en el lugar de trabajo que sirvió para ampliar la promoción del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.

En el Caribe — región con el porcentaje más alto de VIH/SIDA en el mundo después del Africa Subsahariana —, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se han comprometido en mayor medida a desarrollar estrategias nacionales y en los lugares de trabajo de acuerdo con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

En el Brasil, los representantes del Gobierno han participado también en una reunión interregional de expertos para discutir el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT, la Oficina de Brasilia ha diseñado un borrador para lanzar una campaña de prevención del SIDA en las zonas portuarias del país.

En Chile, la integración de la OIT al ONUSIDA, y su Grupo Temático (GTO) con participación de organizaciones de la sociedad civil, ha sido muy positiva no sólo por la excelente recepción que ha tenido el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, sino también porque la OIT ejercerá la presidencia de este grupo a partir de 2002.

Trabajadores migrantes

En la década pasada los flujos de emigrantes crecieron de manera significativa en América Central (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua) y en la región andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela).

El desequilibrio de los movimientos de capital hacia algunas regiones del mundo, el decrecimiento del volumen de comercio exterior de los países menos desarrollados y la distribución desigual de las rentas y, junto a esto, la pobreza y las duras condiciones de vida, en un marco donde aún se sienten los efectos de la inestabilidad política y de las contiendas civiles, así como los desastres naturales que destruyen los medios de subsistencia, llevan a los individuos a buscar la supervivencia en otros países de la misma región y fuera de ella.

Las tendencias actuales de la emigración muestran a veces con gran dramatismo un aumento cada vez mayor de la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y el deterioro de sus condiciones de trabajo, de vida y de empleo. Aunque se han promovido avances considerables en el establecimiento de principios universales que amparan a los trabajadores migrantes, las formas actuales de emigración incluyen todavía situaciones en las que el trabajador padece formas muy severas de explotación, trabajo forzoso, exclusión de los sistemas de protección social y negación de sus derechos humanos fundamentales.

Recientemente las crisis económicas, como la de la Argentina, han dado lugar a movimientos de retorno de trabajadores migrantes hacia sus países de origen, con la consiguiente repercusión de estas situaciones para esos países, que se ven afectados por el doble efecto de la suspensión de remesas de dinero y una mayor presión en los mercados laborales locales.

En este campo la OIT quiere contribuir a una mejora de la legislación, las políticas y las prácticas en la región, así como sensibilizar a sus mandantes con respecto a la necesidad de enfrentar los problemas relativos a las condiciones de empleo y de trabajo, con el objetivo final de prevenir y eliminar las situaciones de marginación y de maltrato de los trabajadores migrantes.

A tales efectos, la OIT está reuniendo documentación, por medio de una investigación sostenida, sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, las peores formas de abuso, la explotación y las violaciones de los derechos humanos, y está recopilando información sobre los sectores económicos y laborales donde los trabajadores migrantes son más vulnerables.

Desde el punto de vista de la formulación de políticas, la OIT está identificando las lagunas legales, señalando a las autoridades nacionales la necesidad de adoptar medidas al respecto, y resaltando las metas y prácticas, así como los programas que se han desarrollado con éxito con miras a su adopción en otros países.

Objetivo estratégico núm. 4:

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Mandato

... la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

(Declaración de Filadelfia)

Objetivos operativos

1. Consolidar la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales.
2. Consolidar la capacidad en materia de diálogo social de los gobiernos, la estructura legislativa, las instituciones, y los dispositivos y procedimientos pertinentes.

El término diálogo social refleja el principio constitucional del tripartismo que la Organización Internacional del Trabajo promueve desde su fundación en 1919. En las economías desarrolladas, y especialmente en Europa, el diálogo social implica la interacción entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la formulación y desarrollo de las políticas laborales, sociales o económicas. En los países en vías de desarrollo, el diálogo social se ha centrado sobre todo en los temas relacionados con el mercado de trabajo, aun cuando en determinadas experiencias y momentos históricos precisos ha adquirido una connotación nacional.

Los actores sociales, gobiernos, empresarios y trabajadores han valorado el diálogo social como un medio para fortalecer la democracia. De hecho, en distintos países de América Latina y el Caribe ha sido un instrumento que ha permitido transiciones pacíficas y la coexistencia de ideologías muy contrapuestas.

Muchos de los cambios positivos que se han producido en el mundo del trabajo como resultado de las transformaciones económicas han sido posibles a través del diálogo y de la concertación tripartita, lo que ha permitido que los actores sociales mejoren su credibilidad y su relevancia nacional e internacional.

Sin embargo, se hace necesario profundizar y ampliar el papel del tripartismo y del diálogo social, convirtiéndolo en una práctica y en una cultura. Además de la necesidad de concebir el diálogo social y la consulta tripartita en el contexto más amplio del desarrollo de políticas sociales y económicas, el papel de las instituciones relacionadas con el mercado de trabajo debe cambiar, así como también sus respectivas estructuras.

Por otro lado, hay un gran número de trabajadores y de empleadores en América Latina y el Caribe que permanecen al margen de las instituciones tradicionales de los interlocutores sociales. Los trabajadores de la economía informal, como los que trabajan en pequeñas empresas, están en general al margen de las instituciones tradicionales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por este mismo motivo, estos trabajadores no están involucrados en los procesos de consulta sobre asuntos de su interés.

Sin embargo, en tiempos recientes y especialmente debido al deterioro de las condiciones económicas, se está produciendo un interés creciente por el alcance de los temas relacionados con el diálogo social. Los países de la región reconocen cada vez con más claridad y decisión que la concepción amplia del diálogo social como mecanismo para la formulación y desarrollo de políticas sociales y económicas es un mecanismo útil y necesario para orientar estos temas.

En sus conclusiones, la XIV Reunión Regional Americana apuntó a temas sustantivos relativos al tripartismo y al diálogo social, y destacó una serie de aspectos que iban desde marcar con claridad la centralidad del diálogo social auténtico y el fortalecimiento de los interlocutores sociales para legitimar políticas hasta propiciar la distribución equitativa de los beneficios del crecimiento (párrafos 7 y 10). Para ello, se propugnó la creación de mecanismos tripartitos y la eliminación de los obstáculos para garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical (párrafo 8) y se solicitó a la OIT el incre-

mento de su asistencia técnica para la modernización y fortalecimiento de los ministerios de trabajo y la capacitación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (párrafo 9).

Como parte de este proceso, y teniendo en cuenta el estancamiento del diálogo social en el Paraguay, la OIT convocó a representantes del más alto nivel de los mandantes paraguayos para analizar el documento «Informe diagnóstico sobre el diálogo social en Paraguay», elaborado por la OIT. En seguimiento de esta reunión se formuló una declaración conjunta que reactivará el proceso y se organizó una serie de seminarios bipartitos y tripartitos en 2001, actividades que fortalecieron la voluntad de encuentro y exploraron áreas de interés común y convergencia (véase el recuadro 25).

Los valores y el discurso de la OIT han influido visiblemente en el lenguaje de los gobiernos y en el de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La OIT es requerida cada vez con mayor frecuencia para proveer asesoramiento y asistencia para la formulación de políticas nacionales tendentes a situar el diálogo social en el debate político. Sin embargo, en la coyuntura actual los interlocutores sociales están emprendiendo importantes desafíos, y es por esto que la OIT viene apoyando sus esfuerzos de manera que puedan alcanzar una posición más sólida en el diseño de políticas económicas y sociales a nivel nacional e internacional.

En la región del Caribe el diálogo social se percibe como algo positivo puesto que puede proporcionar una salida a las adversas relaciones laborales que predominan en los países de la subregión. La ventaja en esta parte de la región es que las organizaciones de trabajadores están bien reconocidas y a menudo desarrollan una importante influencia en la formulación de políticas. Por otro lado, las prácticas contrarias a un diálogo social amplio han creado enormes dificultades, especialmente por la falta de confianza mutua; por lo tanto, el diálogo social está siempre al borde de la ruptura y requiere de una mayor maduración y estabilización a largo plazo. En el Caribe, la OIT es percibida como la institución que detenta la mayor credibilidad con relación a las instancias comprometidas en el proceso, y ofrece la mayor garantía para promover y fortalecer el diálogo social debido a su estructura tripartita y por haber situado el diálogo social en la dinámica de la propia gestión de la Organización. El proyecto PROMALCO (véase el recuadro 6, objetivo estratégico núm. 1), como ejemplo de acción concreta y práctica, basa su estrategia precisamente en el establecimiento de un clima de confianza mutua entre empleadores y empleados, y de cooperación dentro de las empresas como prerrequisito para la transformación de las empresas y su preparación para enfrentarse a la competencia internacional (véase el recuadro 26).

En América Central la OIT está contribuyendo al proceso de consolidación democrática y al establecimiento de una cultura participativa por medio de la consulta, el diálogo y el consenso entre los actores sociales con relación a diferentes temas de importancia para la subregión, por medio de diferentes proyectos de cooperación técnica, entre ellos el proyecto PRODIAC, de Fortalecimiento del proceso de consolidación democrática, financiado por Noruega. Hasta ahora, ha sido posible formular y establecer planes nacionales aprobados sobre la base del diálogo social tripartito.

Los asuntos prioritarios han sido analizados en un esquema tripartito y se orientan hacia los temas del empleo y de la revisión de la labor de las organizaciones de diálogo a nivel nacional o la creación de dichas organizaciones. Gracias a esto, se ha logrado constituir un grupo central de enlace tripartito en cada país, que asegura por otro lado el nivel de continuidad en las actividades del proyecto. En este ámbito es de destacar el establecimiento del Consejo Económico y Social en Honduras y el fortalecimiento del Consejo Nacional del Trabajo en Nicaragua. En algunos de estos procesos en un

Recuadro 25**Declaración conjunta**

Con el objeto de dar cumplimiento a los compromisos asumidos por los participantes de la XIV Reunión Regional Americana de la OIT, celebrada en Lima, Perú, en agosto de 1999, los representantes del Gobierno, de Empresarios y de Trabajadores del Paraguay aceptamos la convocatoria de la OIT para su cumplimiento conjuntamente a las conclusiones de la mencionada Reunión Regional y su seguimiento.

Los representantes del Gobierno, de empresarios y de trabajadores paraguayos, consideramos de máxima importancia iniciar el desarrollo de nuestros compromisos, abordando, en esta oportunidad, uno de los temas explicitados en las señaladas conclusiones: el diálogo social.

En relación con el diálogo social, declaramos:

- 1) Hemos conocido y debatido el «Informe diagnóstico sobre el diálogo social en Paraguay», elaborado por la OIT, que nos ha facilitado una visión sobre la importancia del diálogo, los resultados obtenidos y las dificultades detectadas, algunos condicionamientos estructurales del proceso y sobre todo los desafíos, objetivos, materias prioritarias y condiciones para el diálogo social.
Consideramos que este instrumento es fundamental en el proceso de transición democrática como el que se vive en el país, que requiere reglas del juego claras, justas y compatibles con la participación y aspiraciones de los actores sociales y las exigencias del sistema democrático que deseamos.
- 2) Valoramos el diálogo social como un proceso de construcción social vinculado a la interacción y comunicación de sujetos colectivamente organizados e históricamente constituidos, poseedores de una identidad, con capacidad de expresar, de representar y de negociar intereses.
Queremos que las difíciles y muchas veces tensionadas relaciones entre trabajadores, empresarios y gobierno se den entre actores con representatividad y poder de decisión para escuchar las demandas y lograr acuerdos que den viabilidad a las políticas económicas y gobernabilidad al sistema político.
- 3) Sabemos que nos encontramos frente a un desafío de gran magnitud al promover el diálogo social y analizar con modalidades definidamente democráticas, la gestión y los conflictos propios de un proceso profundo de transformación de los esquemas de desarrollo y modernización de nuestra sociedad, que pueda contribuir a generar las bases de un nuevo consenso en torno al crecimiento económico y sus dimensiones sociales.
- 4) A través del diálogo social y de una agenda concordada de temas aspiramos a la modernización y el cambio tecnológico como un proceso con dimensión humana y justicia social. La reestructuración económica, la competitividad y la apertura a mercados regionales, así como las tendencias mundiales a la globalización y la descentralización productiva a mercados diferenciados, son transformaciones que demandan una nueva visión de nuestros respectivos roles.
- 5) A fin de garantizar el relanzamiento del diálogo social, acordamos definir condiciones básicas previas consensuadas para el desarrollo del mismo.
Las partes proponen como requisito orientador para relanzar la Mesa de diálogo social, elaborar y aprobar previamente un acuerdo político entre el Gobierno, los Trabajadores y Empleadores, que incluya el respeto al Estado de derecho y a los convenios internacionales ratificados, el ejercicio de la democracia y la búsqueda de la justicia social.
- 6) Para dar continuidad y permanencia al diálogo social concordamos en que es fundamental crear y fortalecer el Instituto para el Diálogo Social como un ente autónomo y de composición tripartita.
- 7) En este esfuerzo conjunto de avanzar sobre errores y aciertos renovamos nuestro compromiso de respeto a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y nuestro compromiso con la libertad de asociación, la libertad sindical y de negociación colectiva, la no discriminación y la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Queremos recuperar las confianzas y abrirnos a una nueva cultura de trabajo acorde con los desafíos del tercer milenio. Nos parece particularmente relevante asumir el capítulo III del informe citado y su artículo sobre el Consejo de Diálogo Social, con especial referencia a sus recomendaciones finales.

Solicitamos que la OIT continúe acompañando este empeño para hacer posible el *trabajo decente* mediante la cooperación técnica de sus especialistas y de su Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social en Paraguay.

Asunción, 15 de noviembre de 2000.

Recuadro 26**Declaración tripartita de Kingston**

Los participantes en la Reunión regional tripartita de la OIT/PROMALCO «sobre la vía hacia la productividad y la competitividad en el Caribe mediante la participación de los trabajadores y la igualdad», que se desarrolló en Kingston, Jamaica, del 13 al 16 de noviembre de 2001, adoptaron una Declaración, cuyos acuerdos fueron los siguientes:

1. Hacer un llamamiento a los empleadores y los trabajadores del Caribe y a sus organizaciones representativas regionales y nacionales para que apoyen los esfuerzos actuales de la OIT (y de PROMALCO) para lograr niveles más altos de cooperación entre gerentes y trabajadores y para comprometerse en un proceso de elaboración de confianza, respeto mutuo y asociaciones productivas.
2. Apoyar a la gerencia y a los trabajadores en la creación de condiciones para un liderazgo comprometido en el desarrollo empresarial mediante nuevas formas de acuerdos colectivos y otros mecanismos de consulta, participación e información como plataforma común para alcanzar la viabilidad económica y los niveles más altos posibles de seguridad en el empleo, igualdad de oportunidades y de trato, y trabajo decente.
3. Invitar a los gerentes y a los trabajadores a aprender de las prácticas óptimas en el Caribe con miras a incrementar la competitividad y la productividad, en particular mediante la participación de los trabajadores, la igualdad de oportunidades y de trato, y el logro de un mérito compartido en los procesos de transformación.
4. Instar a los gobiernos a apoyar y facilitar con mayor prioridad la productividad de la fuerza de trabajo mediante el sistema educativo y mediante el desarrollo y el mejoramiento de competencias en el mercado laboral, la promoción de actitudes laborales más positivas y oportunidades de reclasificación y diversificación de los conocimientos, sin discriminación alguna.
5. Invitar a los gobiernos a reconocer el valor estratégico y las implicaciones macroeconómicas positivas del funcionamiento del mercado laboral, la productividad y las medidas de empleo y de diálogo social, y a establecer sistemas para favorecer su desarrollo.
6. Instar a los ministerios con responsabilidades en el ámbito laboral a revisar las políticas y las estructuras actuales con miras a ejercer un papel más determinante en la facilitación del diálogo social en el país y en las empresas, así como en las alianzas entre empresarios y trabajadores, con miras a fortalecer su liderazgo en la reforma de la fuerza laboral e industrial.
7. Invitar a las organizaciones nacionales de empleadores a incentivar a sus miembros para que promuevan activamente los objetivos del programa PROMALCO, con el fin de hacerse parte del proceso de reforma preconizado en la presente Declaración, de apoyar a las empresas en sus esfuerzos por ejecutar políticas de asociación y de desarrollar acuerdos y políticas empresariales de apoyo, respectivamente.
8. Invitar a los sindicatos de la región del Caribe a proseguir con vigor una revisión de sus orientaciones estratégicas, programas de capacitación de sus trabajadores y prácticas de negociación, con miras a asumir sus papeles como socios plenos y eficaces en el diálogo social, especialmente en los procesos empresariales de transformación y en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades sin discriminación por razones de sexo, raza, religión, origen nacional o discapacidad.
9. Posteriormente, invitar a los sindicatos a incrementar sus esfuerzos para comprometer a las bases de sus entidades en un enfoque de asociación mediante información y capacitación, y también a asegurarse de que los intereses y las preocupaciones de sus miembros y de los trabajadores en general sean debidamente incorporadas en las negociaciones con los gerentes, lo que debe incluir la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo.
10. Instar a los centros universitarios de formación en asuntos laborales, los institutos de altos estudios y los establecimientos de capacitación en el área de los negocios a incorporar a sus currícula y programas de estudios, temas relacionados con la cooperación en la administración del trabajo, la igualdad de oportunidades, estrategias de negociación y de productividad y otros asuntos afines.
11. Invitar a la OIT a reforzar sus esfuerzos para la promoción del diálogo social en el país y en las empresas y a apoyar a los actores sociales de la región y otras partes interesadas en el desarrollo de políticas y herramientas para avanzar por la vía de la productividad y la competitividad en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato.
12. Llamar a establecer una colaboración activa de los equipos de trabajo locales de PROMALCO, los actores tripartitos y otros interlocutores para considerar y poner en vigencia la presente Declaración y el Plan de Acción adoptado por los participantes.

contexto nacional, como en el caso de Costa Rica, se ha contribuido a un aumento de los contactos entre los representantes de los sectores productivos y a una mejoría de sus relaciones, gracias al establecimiento de una dinámica de trabajo conjunto. Asimismo, el proyecto RELACENTRO ha emprendido una amplia acción de análisis sobre el tema de las relaciones laborales en los países de la región.

En México se ha apoyado el proceso de diálogo social por medio de programas específicos de formación y misiones tripartitas de estudio, como la llevada a cabo en marzo de 2001 en España e Italia, para abordar la reforma laboral desde una perspectiva de diálogo y consenso. Otras actividades se han desarrollado en México en el marco de la nueva cultura laboral, lo que ha permitido una reflexión en profundidad sobre temas sustantivos como, por ejemplo, el de la relación entre salario y productividad.

En cuanto a los países de la subregión andina, es de señalar que el proceso más relevante se está produciendo en Colombia, donde la concertación se convirtió en un tema de la más alta importancia desde el momento en que, en agosto de 2000, los actores sociales firmaron un acuerdo de constitución de un comité tripartito, con una agenda, términos y procedimientos de concertación, acuerdo que fue un resultado de la asistencia técnica provista por la OIT. En febrero de 2001 el diálogo se centró en los temas del empleo, la formación y los salarios, habiéndose alcanzado hasta el momento acuerdos parciales, entre los cuales cabe señalar especialmente el establecimiento de salarios mínimos en el sector privado.

En el Perú, desde comienzos de 2001, se ha reactivado el Consejo Nacional del Trabajo. El Ministro de Trabajo invitó a todas las partes a un proceso de diálogo, que se concertó y articuló siguiendo tres ejes básicos: empleo, formación profesional y trabajo. La OIT en Lima ha sido involucrada a lo largo de todo el proceso. Se han alcanzado por el momento algunos resultados todavía modestos, pero son de señalar la reforma en los beneficios de las pensiones (CTS, o compensación por tiempo de servicios) y otros beneficios derivados que se refieren a la licencia por maternidad, y el porcentaje de contratos de trabajo de los jóvenes, que habían dado origen a muy serios abusos y que han sido reducidos en un 10 por ciento. El Gobierno también ha desarrollado una nueva ley de inspección laboral (véase el recuadro 27).

Este esfuerzo por parte de la OIT está contribuyendo al establecimiento de comités tripartitos para alcanzar la igualdad de oportunidades: gracias al consenso alcanzado entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, se lanzó a finales del 2000 en la Argentina el Consejo tripartito sobre la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres trabajadoras. Es de señalar que se creará un foro consultivo con el fin de asociar a organizaciones no gubernamentales relacionadas con el empleo y la producción.

Es también de resaltar el Proyecto regional OIT/ACTRAV/AECI de fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores para el diálogo social tripartito y el desarrollo económico y social de la región. Durante la realización de este proyecto, que ha terminado recientemente, se proporcionó asistencia técnica a las organizaciones regionales de trabajadores con el fin de preparar a sus organizaciones nacionales para responder adecuadamente a los retos para el desarrollo, desde una perspectiva de diálogo, buen análisis de las tendencias socioeconómicas y productivas, y nuevas guías de organización laboral. Este proyecto contribuyó a la creación de la Bolsa Internacional del Trabajo de la Federación de Construcción Civil, filial de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), con el objeto de facilitar la contratación en España de trabajadores peruanos durante un año, con todas las garantías de respeto a las normas internacionales del trabajo y a la legislación local.

Recuadro 27**Consejo Nacional del Trabajo, Perú**

En el Perú, desde la década de los ochenta, se crearon algunas instituciones tripartitas de concertación que no llegaron a funcionar adecuadamente. La actitud del Gobierno desde 1990, sumada a la situación de los actores sociales y en especial a la fragilidad del movimiento sindical, impidieron durante un decenio cualquier intento de diálogo y menos de concertación tripartita. Es significativo el decaimiento de las instancias laborales de debate, manifestado por el hecho de que los convenios colectivos descendieron en más del 50 por ciento en cinco años.

En enero de 2001, con el gobierno de transición, se reactivó un organismo creado a principios de los años ochenta en el marco de la ley orgánica del Ministerio de Trabajo: el Consejo Nacional del Trabajo. El Ministro del sector convocó entonces a un proceso de diálogo y concertación articulado, en principio, en torno a tres ejes: empleo, formación profesional y trabajo. Este proceso, que sigue siendo impulsado fuertemente por el Gobierno del presidente Toledo, ha contado desde el comienzo con el consenso de los actores sociales y pretende conseguir acuerdos sustantivos que modifiquen tanto la tónica laboral en el país como el propio marco legal. Desde el inicio se solicitó la cooperación del ETM, que se mantiene hasta la fecha. En sus inicios, la OIT contribuyó con algunas consultorías de apoyo al Consejo que ahora han pasado a ser financiadas con recursos del presupuesto nacional y continúan prestando su asistencia.

Pese a las dificultades inherentes a este tipo de procesos, el Consejo Nacional del Trabajo ha propiciado hasta ahora ciertas reformas al régimen de compensación por tiempo de servicios (CTS), reformas relativas al descanso por maternidad y al porcentaje de contratos de formación de jóvenes — contratos origen de frecuentes abusos —, reduciéndolo a un 10 por ciento. Asimismo, en marzo de 2001 y conforme a facultades delegadas por el Congreso, el Ejecutivo promulgó una nueva ley de inspección. En materia de formación profesional, la Comisión ha adoptado una propuesta de política de información sobre el mercado de trabajo; en la subcomisión de empleo se adoptó el informe sobre su situación en el Perú. Durante el año 2002 el Consejo ha examinado las ideas preliminares para el establecimiento de un seguro de desempleo, actividad en la que se cuenta también con el apoyo técnico del ETM, y ha procedido a revisar y analizar diversos proyectos de ley en materia laboral.

Quizás uno de los principales indicadores de logro del proceso de diálogo tripartito consiste en el hecho que el Consejo continúe funcionando después de un año de existencia y se haya constituido en un foro de discusión de los problemas e iniciativas de índole laboral, contribuyendo así a desarrollar una cultura de diálogo social en el Perú.

En el Paraguay, se ha promovido el fortalecimiento del diálogo social a través de propuestas de modificación de la ley núm. 200 de regulación del trabajo en el sector público, de lineamientos de políticas de empleo para el área urbana y rural, del establecimiento de indicadores sobre sueldos y salarios, y lineamientos para una política salarial de la población económicamente activa del sector privado, y de una propuesta de modernización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Teniendo en cuenta el reciente proceso de diálogo social en el Paraguay, la OIT convocó a representantes de alto nivel de los mandantes paraguayos para analizar el documento propuesto por la OIT «Informe diagnóstico sobre el diálogo social en Paraguay». En seguimiento de esta reunión se llevaron adelante una serie de seminarios bipartitos y tripartitos en 2001, con

el objeto de fortalecer este proceso, propiciando el encuentro entre los actores sociales para explorar áreas de interés y convergencia para su concertación con las autoridades gubernamentales.

En apoyo a la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, ACTRAV, junto con CINTERFOR, están desarrollando un programa de investigación sobre la aplicabilidad jurídica de dicha Declaración en cada uno de los países integrantes del bloque.

En Chile se prepararon tres informes (sobre diálogo social, políticas de seguridad social y diálogo social y reformas laborales) en el curso de un programa organizado en colaboración con la Central Unitaria de Trabajadores. En un ciclo de seminarios dirigidos a dirigentes de confederaciones y federaciones sindicales se analizaron los siguientes temas: diálogo social, relaciones laborales, gestión sindical, nuevo orden económico internacional, y globalización y el mundo del trabajo. Estas actividades se sumaron a una serie de actividades bipartitas solicitadas por el Presidente de la República e iniciadas en el año 2001, como promoción del diálogo social, en las que participaron activamente la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y la Sociedad de Fomento Fabril. Valga destacar que estas actividades dieron como resultado el acuerdo firmado por los dirigentes de la CPC y la CUT, quienes asumieron el compromiso de trabajar conjuntamente para enfrentar el problema del empleo.

La OIT también ha apoyado al Gobierno de Chile y a los interlocutores sociales en la instalación y funcionamiento del Consejo Tripartito de Diálogo Social, instancia creada con el fin de promover el diálogo entre empresarios, dirigentes sindicales y autoridades públicas.

También hemos apoyado y participado en una comisión técnica especializada encargada del diagnóstico, estudio y proposición de una reforma sustancial de la justicia laboral, con miras a lograr una efectiva tutela de los derechos de los trabajadores y garantizar la efectiva aplicación de la legislación laboral. Todo este esfuerzo se vio plasmado en un informe conjunto Gobierno/OIT titulado «Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional», que fue entregado al Presidente de la República, Ricardo Lagos, en abril de 2002. Se ha logrado facilitar el diálogo, la apertura de nuevos cauces y temas, junto con una visión comparada de las experiencias en otros países.

El apoyo al trabajo de las comisiones tripartitas en Chile ha constituido un buen aporte al ejercicio del diálogo social a través del cual se ha iniciado una experiencia de articulación y colaboración en torno a una agenda común, especialmente sobre las cuestiones relativas a la equidad de género.

Un proceso de diálogo regional articulado único es el que se da en el campo de la formación profesional, pues por una parte están los trabajos tripartitos de la Comisión Técnica¹² de CINTERFOR y, por la otra, encontramos que en las instancias nacionales tripartitas y bipartitas se desarrolla de manera permanente y sistemática la interlocución de trabajadores y empleadores. Este proceso ha elevado su dinamismo por los imperativos del entorno, pero también gracias a la mayor intensidad y mejor calidad de la participación de sus actores, así como también a la promoción de la comunicación y la coordinación horizontal de los esfuerzos, contribuyendo así al fortalecimiento institucional de la formación en la región, en lo cual las acciones de cooperación y asistencia técnica de CINTERFOR han sido fundamentales.

¹² La constituyen los representantes gubernamentales de las instancias de formación profesional de los Estados Miembros de las Américas y de España, así como representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

El fortalecimiento del diálogo bipartito, propiciando plataformas de encuentro para el análisis y el debate, ha sido también un objetivo que la OIT se ha marcado como base para el establecimiento de una nueva cultura de diálogo en la región.

Por su significación y por el marco destacado en que tuvo lugar (durante la X Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, celebrada en Panamá en noviembre de 2000) es importante mencionar el encuentro propiciado por la OIT entre los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la región, en el que por vez primera se manifiesta y se coincide en la relevancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo como marco que establece derechos fundamentales humanos como base mínima y esencial en la que deben sostenerse las relaciones y políticas laborales.

Asimismo, con ocasión de la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, organizada por la Organización de Estados Americanos (OEA), la OIT propició un encuentro bipartito en Ottawa, el 17 de octubre de 2001, entre la CEATAL y el COSATE como representantes, respectivamente, de los empleadores y de los trabajadores de América, con el fin de intercambiar opiniones e ideas sobre la dimensión social y laboral de la integración regional. En aquella ocasión, en el marco de un evento bipartito con presencia del Director General de la OIT, Sr. Juan Somavia, se firmó y adoptó una Declaración en la que se resalta la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, del Programa de Trabajo Decente y del diálogo social, así como el papel de las administraciones del trabajo.

En este mismo sentido, de fortalecimiento de las relaciones y del diálogo bipartito, y con el fin de lograr un acercamiento entre los actores sociales para explorar áreas proclives para ser trabajadas en forma concertada y bipartita, se desarrolló en Rosario, Argentina, en septiembre de 2001, un seminario subregional bipartito sobre la relación existente entre las pequeñas y medianas empresas (PYME) y el empleo, al que asistieron representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de la Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, expertos internacionales en el tema de la pequeña y mediana empresa y especialistas de la OIT en empleo y en relaciones con los empleadores y trabajadores.

Las actividades presentadas anteriormente van dirigidas a la promoción del diálogo social y a la construcción de instancias que constituyan ámbitos de diálogo y foros de consulta para los actores sociales, pero también es cierto que la promoción del diálogo social debe ir acompañada con el fortalecimiento de las capacidades de los propios interlocutores sociales para el establecimiento de un diálogo social constructivo. En este sentido, la OIT ha continuado su importante papel de fortalecer y formar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y a las propias instancias gubernamentales responsables de la gestión política de los asuntos laborales y sociales para que logren una posición más vigorosa en el diseño de políticas económicas y sociales, tanto a nivel nacional como internacional.

Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores

Con el fin de atender los requerimientos de las organizaciones de empleadores, se ha venido proporcionando información, formación y asesoramiento en materia de políticas a estos actores sociales de forma que puedan participar plenamente en la planificación e iniciativas nacionales, subregionales y regionales.

A través del examen de la planificación estratégica y de la formación de los trabajadores, los programas se centraron en los puntos previamente identificados por las organizaciones de empleadores, tales como la debilidad de las bases institucionales, los problemas de comunicación que impiden proyectar una imagen sólida y la ausencia de planificación a mediano y largo plazo. Entre otras actividades destinadas a reforzar las bases institucionales de las organizaciones de empleadores se incluyó la prestación de asistencia a las organizaciones de Nicaragua y Panamá. Las organizaciones de empleadores de la región andina se beneficiaron de un proyecto de fortalecimiento del sector privado por medio de las organizaciones de cúpula empresarial.

Se ha desarrollado un programa con los empleadores en el Perú y Venezuela, dirigido a las organizaciones de empleadores, con el fin de sensibilizar y comprometer a las organizaciones provinciales de empleadores en una mejor participación de éstas en sus confederaciones. En el Perú, cuatro organizaciones provinciales han mejorado su participación y han establecido un plan de acción para mejorar sus relaciones con la confederación a la que pertenecen.

Especial mención en el campo de la formación merece el continuo apoyo que se sigue dando al desarrollo del Curso de formación para gerentes que dicta anualmente el Instituto Latinoamericano de Gerencia de Organizaciones de Empleadores (ILGO), entidad que ya ha formado a un número importante de ejecutivos de organizaciones empresariales de toda América Latina. Una evaluación de este curso ha resultado muy positiva y los participantes expresaron su deseo de asistir a cursos de segundo nivel.

Con el objetivo fundamental de mantener una coordinación subregional con las organizaciones de empleadores de los países del istmo centroamericano y la República Dominicana en torno a posiciones congruentes en materia laboral, en mayo y en octubre de 2001 se llevaron a cabo foros de coordinadores laborales de las organizaciones de empleadores. El foro de mayo sirvió para presentar el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), coordinar la estrategia de participación de los países del área en las distintas comisiones y tratar (tanto en el foro de mayo como de octubre) otros temas de interés, como la flexibilidad laboral, el sector informal y la futura orientación de las reuniones del foro. Los empleadores centroamericanos coordinaron su participación y se prestaron apoyo mutuo durante las conferencias (véase el recuadro 28).

Con el fin de mejorar las capacidades gerenciales de los ejecutivos de las organizaciones empresariales de Guatemala, se llevó a cabo un curso sobre las nuevas técnicas de gestión y el funcionamiento y la agenda de la OIT. Como resultado de esta actividad se cuenta con un grupo de 42 líderes empresariales formados que ya están aplicando las técnicas aprendidas.

Una de las metas es la de ayudar a las organizaciones de empleadores a prestar mejores servicios a sus afiliados y mejorar los resultados empresariales. Con el apoyo de la OIT, varias organizaciones incluyeron nuevos servicios o mejoraron los existentes en áreas tales como la resolución de conflictos, la garantía de calidad y la negociación. Hay claros ejemplos de estos logros en la Argentina, donde se creó un nuevo mecanismo oficioso de resolución de conflictos y se desarrolló un ejercicio de cabildeo que permitió la reforma legislativa en materia de seguridad y salud en el trabajo; en las Bahamas, con la adopción y aplicación de planes estratégicos para reforzar las capacidades de organización, y en Bolivia, donde se crearon nuevos servicios para mejorar la gestión de la calidad con miras a la obtención de la certificación ISO para varias empresas. Por otra parte, en ese mismo país se creó un comité coordinador en seguridad e higiene de trabajo, en el contexto de un programa más amplio. En Costa Rica se creó un nuevo servicio de legislación

Recuadro 28**Desde la coordinación entre empleadores al diálogo y la concertación social**

Gracias a un esfuerzo conjunto de la OIT y las organizaciones de empleadores de los países del istmo centroamericano y de la República Dominicana, se ha consolidado el **Foro de coordinadores laborales**, mediante el cual se favorece el diálogo franco entre los representantes empresariales y la coordinación de posiciones comunes para abordar los temas de interés en la subregión y fuera de ella.

Gracias a los trabajos realizados en el Foro de coordinadores laborales, los empleadores de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana han aumentado su interés y su conocimiento sobre la OIT, los proyectos de cooperación técnica y las actividades que se desarrollan en el área. Los empleadores han logrado un ambiente de coordinación y de estudio de los temas más relevantes para el mundo del trabajo, que facilita la toma de posiciones concertadas y un aporte positivo al debate de los asuntos laborales en sus respectivos países.

Este Foro, que tuvo sus XIII y XIV reuniones en mayo y octubre de 2001, ha generado la cohesión entre organizaciones vecinas y hermanas, lo que facilita la generación de programas de cooperación horizontal y la integración subregional con respecto a temas laborales. Los empleadores han definido estrategias y una agenda empresarial que recoge los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como los elementos esenciales del *trabajo decente*. Por otra parte, han acogido con entusiasmo la idea de consensuar en forma tripartita una agenda laboral subregional que resumirá los temas laborales de mayor interés para los tres interlocutores sociales: gobiernos, empleadores y trabajadores.

Este último paso constituye un importante avance en la promoción del diálogo tripartito, no sólo a nivel de cada uno de los países, sino también de la subregión. La OIT contribuye así de manera importante a la integración de los empleadores de los siete países y se adelanta al futuro de la integración del área en las materias relacionadas con el mundo del trabajo y la promoción del *trabajo decente*.

del trabajo, y en Guatemala se obtuvo la reforma del Código de Trabajo gracias a la labor bipartita.

A fin de mejorar sus servicios de representación, se prestó apoyo a organizaciones de empleadores para que consolidasen sus conocimientos en materias económicas y sociales, reforzaran su capacidad de comunicación con sus interlocutores designados y mejoraran los mecanismos internos de consulta. Es así como un número creciente de organizaciones de empleadores ampliaron sus programas para prestar un interés sostenido al tema del trabajo infantil. Así ocurrió en Guatemala, donde iniciativas llevadas a cabo por empleadores ayudaron a crear dos fundaciones: una para combatir el trabajo infantil y formar a los menores y otra para apoyar la incorporación de los niños de la calle a programas de formación profesional. En Colombia, gracias a una iniciativa de los empleadores, se elaboró un plan nacional de erradicación del trabajo infantil apoyado por diversas medidas de los empleadores, un concurso universitario, un código de conducta para todo el empresariado y cuatro experiencias de intervención directa que permitieron que 80 niños dejaran de trabajar y asistieran a la escuela. En Costa Rica se han otorgado becas para los niños que trabajan y se han desarrollado actividades generadoras de ingresos para ayudar a las familias; en especial, se trata de ayudar a los jefes de familia a obtener un empleo en el sector formal y de

mantener a los niños en el sistema educativo evitando el trabajo infantil. Se dedica ahora más atención al trabajo infantil, a raíz de la adopción de la resolución de la Organización Internacional de Empleadores y de las diversas medidas tomadas por los empleadores y sus organizaciones. La Oficina ha acentuado su cooperación y ayuda a las organizaciones de empleadores con arreglo al programa IPEC. Además de las actividades realizadas en cada país de conformidad con las recomendaciones de los memorándum de acuerdo de cooperación del IPEC, la cooperación con organizaciones de empleadores ha contribuido a acentuar la acción sectorial y práctica, con miras a acabar con el trabajo infantil ofreciendo a la vez otras posibilidades viables.

En cuanto a los temas de responsabilidad o participación social voluntaria, como lo entiende la Organización Internacional de Empleadores (OIE), está vigente a nivel subregional andino (en Colombia, Perú y Venezuela) un Programa de proyección social de la empresa, que pretende evaluar el impacto de la gestión social de las empresas y ampliar, por medio de los gremios, su participación en número y calidad.

En las organizaciones centrales de empleadores de los países andinos, tanto a nivel regional como provincial, especialmente en Bolivia, se han institucionalizado los temas de la seguridad y la salud en el trabajo. Estos figuran en el centro de una amplia acción desarrollada por la OIT por medio de un programa de dimensión regional que cubre otros países de América del Sur, como el Paraguay, y Honduras y República Dominicana en América Central y el Caribe.

En el contexto de los países del Cono Sur, son de resaltar las acciones emprendidas en la difusión de metodologías para la resolución de conflictos basadas en la experiencia de otros países, en el Uruguay, Chile y Argentina. En coordinación con la Cámara de Industrias y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Montevideo, se han desarrollado un buen número de actividades en temas relativos a la seguridad social y el diálogo social, así como sobre crisis y reactivación, y sobre los derechos de los empleadores en el diálogo regional. En la Argentina se han enfatizado los temas de la prevención de riesgos y su relación con la productividad y la calidad, y el desarrollo de estrategias para las PYME a partir del análisis de las necesidades para su mejor rendimiento. En el Paraguay, en colaboración con la Federación de Producción, la Industria y el Comercio, se han debatido otros grandes temas como la negociación colectiva, el contrato colectivo, el diálogo social, el sector privado frente a las privatizaciones, la visión de género desde el interior de las empresas o la seguridad y la salud en el trabajo.

También dieron resultados los esfuerzos destinados a fomentar la participación de la mujer en más ámbitos de la economía, especialmente en lo que se refiere al espíritu empresarial y a otras funciones directivas dentro de la empresa. En Colombia, por ejemplo, se crearon comités de mujeres para promover a las mujeres empresarias.

La OIT viene acompañando a las organizaciones de empleadores en los grandes eventos de interés mundial, tales como las cumbres de organizaciones empresariales de la Unión Europea, América Latina y el Caribe, que tuvieron lugar en Madrid y México (abril de 2002). Asimismo, se realizaron dos seminarios subregionales para empleadores sobre los efectos sociolaborales de la negociación del Acuerdo de Libre Comercio Americano. El primero estuvo dirigido a los países andinos (abril de 2002) y el segundo, a los países de Centroamérica (mayo del mismo año); en ambos seminarios se discutió la posición de los empleadores sobre la forma de su participación en este nuevo marco.

Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores

Tres son los factores clave que explican unos resultados mejores de los esperados en la consecución de la mayoría de las metas relacionadas con el fortalecimiento y la representación de las organizaciones de trabajadores. El primero es que las organizaciones de trabajadores recurrieron cada vez más a la Declaración y a las normas fundamentales del trabajo de la OIT en sus estrategias para abordar las cuestiones clave. El segundo factor es que muchas organizaciones de trabajadores han desarrollado su capacidad para aparecer ante los gobiernos y las organizaciones de empleadores como interlocutores más eficaces y reconocidos. El tercer factor es que las actividades de sensibilización y de educación obrera se centraron cada vez más en las actividades normativas de la OIT y en cuestiones de protección social ...¹³

El apoyo al fortalecimiento de las organizaciones sindicales nacionales y regionales como interlocutores sociales se ha logrado de manera homogénea; fundamentalmente se ha concentrado en las confederaciones y centrales nacionales y en las organizaciones sindicales regionales.

A través de este apoyo se ha fomentado, en concreto, el mejoramiento de los métodos y procedimientos de trabajo sindicales mediante la elaboración de diagnósticos participativos sobre la situación de las organizaciones, lo que ha contribuido, por una parte, a identificar con mayor precisión las debilidades y fortalezas de las organizaciones en términos de afiliación, estructura, participación de las mujeres y los jóvenes y, por la otra, a elevar el nivel de diálogo intersindical.

Gracias al uso de herramientas tales como el planeamiento estratégico, se está logrando que un número cada vez más mayor de organizaciones cuenten con planes y programas de trabajo mejor articulados, conforme a los diferentes escenarios previstos. Esto es particularmente visible en el campo de la educación.

Por medio de un uso más frecuente de las nuevas tecnologías de la información, se ha facilitado el acceso a las bases de datos elaboradas por la OIT, especialmente las desarrolladas en materia de libertad sindical y de la seguridad social. Hay evidencias de que han sido ampliamente utilizadas para la toma de decisiones en el campo de la promoción y defensa de los derechos fundamentales.

Se está produciendo una mayor participación cuantitativa y cualitativa de mujeres en la dirección de las organizaciones sindicales nacionales, pero también de las regionales. El mejoramiento de las capacidades de gestión y diálogo social de las organizaciones de trabajadores está produciendo resultados alentadores, toda vez que se observa que los egresados de las actividades de educación obrera tienen una participación mayor y cualificada en los siguientes ámbitos: actualización y desarrollo de los planes y programas de formación sindical, y multiplicación de sus formadores; mecanismos de control normativo de la OIT, tanto a través de la manifestación de observaciones y aportes en las memorias, en el seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo y del propio Comité de Libertad Sindical.

También es mayor la participación en instituciones tripartitas en campos tales como la formación profesional, la seguridad social, la administración pública del trabajo, la fijación de salarios, la erradicación del trabajo infantil,

¹³ Consejo de Administración, 283.ª reunión, Ginebra, marzo de 2002. Documento GB.283/PFA/9.

Recuadro 29**Las organizaciones sindicales en América Central, Panamá y la República Dominicana como actores del sistema de relaciones laborales**

En un marco de conflicto, disenso, globalización y debilitamiento de las organizaciones de trabajadores, las centrales sindicales han considerado el diálogo social y el tripartismo como bases esenciales de su fortalecimiento y avance. En tal sentido, en una tónica general de apoyo y consolidación a los procesos de diálogo social nacionales en el ámbito laboral y social, la OIT, en conformidad con los objetivos estratégicos, ha venido prestando asistencia técnica a las organizaciones sindicales, primero en la consolidación de los procesos de diálogo intersindical para luego avanzar en el diálogo tripartito.

En el ámbito subregional, atendiendo el pedido de las organizaciones sindicales, se desarrolló un programa de investigación-acción, con el fin de conocer mejor la situación exacta de las organizaciones sindicales. Este programa promovió el autoexamen en todos sus niveles y produjo propuestas efectivas, materiales de apoyo y publicaciones que han permitido su avance y consolidación nacional y subregional.

En todos los países de la zona se trabajó estrechamente con todas las centrales sindicales, coadyuvando al fortalecimiento de los espacios de concertación intersindical existentes (CONATO en Panamá y CNUS en la República Dominicana) y al desarrollo de los mismos en El Salvador, Guatemala, Honduras, Costa Rica y Nicaragua. Con el apoyo de CIOSL/ORIT, CMT/CLAT y COCENTRA se impulsó un espacio de concertación intersindical subregional que permitió al movimiento sindical participar cohesionadamente en la elaboración de una «Agenda laboral tripartita de los países de Centroamérica, Panamá y República Dominicana» (mayo de 2002).

Los procesos, si bien han sufrido diferentes avatares determinados por los cambios políticos (cambios de gobierno en Costa Rica, Honduras y Nicaragua), han contado con logros relevantes. El Acuerdo y Plan de Acción para el fortalecimiento del diálogo social institucionalizado (agosto de 2001) en Costa Rica y la creación del Consejo Económico Social (marzo de 2002) en Honduras suponen hitos para esos países, pues han remediado una situación de impasse en los temas laborales en los últimos años y han fortalecido y legitimado a las organizaciones sindicales como actores de las relaciones laborales. En todos los países se ha observado un esfuerzo de concertación entre las diferentes ópticas sindicales en torno a una política común impulsada y defendida en el ámbito del diálogo social. Es precisamente en este espacio que la concertación comienza a gestarse en los países de la subregión, donde los sindicatos están incrementando su fuerza negociadora y su representatividad.

El apoyo de la OIT resulta indispensable para el manejo de actividades dirigidas al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y su participación en los procesos de concertación. Los pedidos de asistencia técnica a la OIT en esta materia continúan multiplicándose.

así como en otras instancias que contribuyen al desarrollo social, como son las comisiones nacionales de la mujer que se han establecido en varios países de la región.

Hay, asimismo, una acción más clara por parte de las organizaciones de trabajadores en la elaboración de propuestas para el diálogo social nacional y con respecto a la dimensión social de los procesos de integración económica que se desarrollan en la región, propuestas que se apoyan fundamentalmente en

los principios de la OIT y los postulados de las normas internacionales del trabajo, en particular de las consideradas como fundamentales. Es notable, por ejemplo, la participación que se ha tenido en el seguimiento y aplicación de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR y en la formación de instancias internacionales encargadas de la promoción de la igualdad de género, como es el caso de la Coordinadora de las Mujeres Trabajadoras Andinas (COMUANDE), que forma parte del Consejo Consultivo Laboral Andino.

El proyecto de asistencia a trabajadores rurales en América Latina para la promoción de los convenios fundamentales, que se está desarrollando en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana, con financiación del Gobierno de Noruega, ha llevado a cabo programas de entrenamiento para trabajadores rurales en temas sustantivos como son los de organización, negociación, sistemas de información y equidad de género, basados en los convenios fundamentales de la OIT. La segunda fase empezó en el año 2000 y se orienta a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores rurales por medio del refuerzo de su capacidad de negociación y de la presencia de las organizaciones de trabajadores en los ámbitos nacionales de decisión. El proyecto ha producido algunos resultados importantes, como la adaptación del material de formación a la lengua y necesidades de los beneficiarios, pero quizás lo más significativo haya sido la mayor integración de las organizaciones de trabajadores rurales, que se propició mediante un amplio intercambio de experiencias entre ellas. Cada una de estas organizaciones ha sido fortalecida por medio de la formación, que les ha aportado las herramientas y los conocimientos necesarios para la gestión, implementación y seguimiento de proyectos. Asimismo, se ha buscado y se ha conseguido que la participación femenina en las actividades del proyecto haya ido aumentando de forma notable.

El fortalecimiento de las estructuras de asistencia y coordinación de las organizaciones sindicales ha ocupado un espacio cada vez más central en la acción de la OIT. Como resultado de trabajos de investigación participativa con algunas organizaciones sindicales regionales, se ha observado el funcionamiento orgánico de las mismas, se han elaborado lineamientos de política y se han emprendido acciones de promoción de la afiliación sindical y la negociación colectiva.

En cuanto al apoyo al fortalecimiento de las relaciones sindicales internacionales, cabe mencionar que los trabajos realizados en materia de cooperación y asistencia técnica a las organizaciones sindicales han llevado a una mayor comunicación intersindical en la región y también a una mejor comunicación con el movimiento sindical europeo, en particular con el español, lo cual ha tenido diversos réditos, entre ellos los intercambios de experiencias en materia de diálogo social y de formación profesional.

Se está produciendo también una mayor afiliación de organizaciones sindicales nacionales a las internacionales, en particular en el campo sectorial, y una mayor participación de las mujeres en las estructuras sindicales, regionales e intersindicales en algunos países de la región. Asimismo, se está favoreciendo la coordinación sindical interamericana, tanto entre las organizaciones regionales y sectoriales como entre éstas y las subregionales.

En apoyo a la participación sindical en el desarrollo de las relaciones laborales se han elaborado estudios y se ha proporcionado asistencia técnica, contribuyendo a que las organizaciones sindicales desplieguen acciones encaminadas a reposicionar la negociación colectiva como un medio fundamental de regulación y armonización de las relaciones laborales, y a hacer frente a los desafíos de la apertura, la integración y la incorporación de las nuevas tecnologías, bajo la premisa de mantener y desarrollar los espacios del *trabajo decente*.

Asimismo, se está potenciando el diálogo con los ministerios del trabajo y con las comisiones de trabajo del poder legislativo en varios países, a fin de elevar propuestas de ratificación de convenios pero también para promover la adecuación de las legislaciones y prácticas nacionales a las disposiciones de las normas internacionales adoptadas.

Fortalecimiento de la administración del trabajo

El apoyo que la OIT presta para fortalecer la legislación y la administración del trabajo en la región se inserta en un contexto de actividades cada vez más abiertas y apunta fundamentalmente a la modernización de las funciones ministeriales, a fin de reforzar y ampliar su papel en la construcción de políticas nacionales e internacionales y potenciar los mecanismos e instituciones que hacen funcionar los mercados de trabajo. Así aparece como básica la necesidad de acrecentar las capacidades y los sistemas para la obtención y el procesamiento de datos empíricos relativos al mundo del trabajo, así como el refuerzo de la capacidad de análisis como elemento esencial para formular políticas y alcanzar un papel de liderazgo relevante en la promoción del diálogo social. Asimismo, en cuanto a la aplicación de las normas laborales internacionales y de la legislación nacional relativa al trabajo, se hace necesaria la consolidación y reforzamiento de la inspección de las condiciones de trabajo con el fin de garantizar el cumplimiento de las legislaciones nacionales. Por otra parte, la formación y perfeccionamiento de la administración es también prioritaria para ampliar la capacitación técnica que permita abordar los procesos de reconversión laboral en un medio en constante transformación.

Como acciones y logros concretos a lo largo de estos últimos tres años, la OIT ha atendido los requerimientos de los mandantes relacionados con el fortalecimiento de la legislación y la administración del trabajo, en consonancia con la aparición de sistemas de gobierno más democráticos en la región. Se puede decir que los Estados están fijando sus orientaciones en cuestiones legislativas con arreglo a los principios y convenios de la OIT y que recurren de forma cada vez más general a los servicios de asesoramiento técnico de la OIT por lo que se refiere a la formación de administradores del trabajo y de otros funcionarios.

Se han desarrollado estudios y análisis detallados de los sistemas de administración del trabajo y elaborado instrumentos, métodos y publicaciones destinados a prestar asistencia concreta. Cabe reseñar que, en la región, Belice y El Salvador ratificaron el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), lo que hace que tres países de la región — los anteriormente mencionados y la República Dominicana — cuenten con este instrumento esencial para el establecimiento del marco jurídico y de gestión de la administración del trabajo en el mundo. Asimismo, países como Costa Rica, por medio de la creación de un consejo consultivo, Chile, por medio del examen de los procedimientos administrativos y de los métodos de trabajo en la administración laboral, la República Dominicana, a través de la sanción de nuevos reglamentos y manuales para la administración del trabajo, el Perú, con la reestructuración del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con las recomendaciones de la OIT, y el Uruguay, con la adopción de disposiciones de la OIT en materia de seguridad para el sector forestal que ha supuesto el control efectivo por parte de los servicios de inspección del país de las condiciones de trabajo en ese sector, ilustran algunos de los resultados concretos alcanzados en este período en América Latina y el Caribe.

En otro orden, Guatemala reformó el Código del Trabajo en 2001 a fin de adaptarlo al Convenio núm. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y al Convenio núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; en Panamá, se promulgó el decreto que pro-

Recuadro 30**La Presidencia de la República de Chile acoge una propuesta patrocinada por la OIT**

En 2001 se formó en Chile una comisión integrada por jueces de la alta magistratura, profesionales universitarios, especialistas en derecho laboral, funcionarios especializados del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Justicia, y especialistas provenientes del campo empresarial y sindical, quienes discutieron la mecánica del proceso judicial laboral. Las deliberaciones fueron apoyadas por la participación de la OIT, y se analizó el funcionamiento de la justicia laboral y previsional.

El objetivo de este análisis fue estudiar las reformas necesarias de los procedimientos de la judicatura laboral para hacerlos más ágiles y modernizarlos, y lograr que la justicia sea más eficiente y esté al alcance de todos.

La OIT patrocinó la realización de seminarios y encuentros, logrando diseñar un campo de implementación consensuada entre los actores. Esto quedó en evidencia en un seminario realizado en diciembre de 2001, cuyas conclusiones y recomendaciones — un diseño orgánico de los nuevos juzgados de trabajo y previsión social, una mayor especialización en la segunda instancia y una capacitación especial para acceder a la judicatura del trabajo — fueron recogidas por el Presidente Ricardo Lagos como base para una propuesta que enviará al poder legislativo para su sanción.

mueve la ratificación del Convenio núm. 138, sobre la edad mínima; el Perú inició a finales de 2001 la reforma de la legislación en materia de relaciones laborales normativas para su adaptación al Convenio núm. 87. Estas son muestras de la adopción por parte de los Estados Miembros de la OIT en América Latina y el Caribe de leyes, reglamentos y procedimientos, y de su aplicación por medio de la asistencia técnica de la OIT.

En la Argentina, por requerimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación, se desarrolló un programa específico para los servicios de la inspección laboral. El programa definió cuatro líneas de acción fundamentales: *a)* prestación de asesoría técnica al Ministerio y al Consejo Federal del Trabajo sobre el concepto, funciones y atribuciones de la autoridad central de la inspección del trabajo; *b)* organización de un taller con el Comité Laboral de la Policía sobre contenidos y alcances de los Convenios núms. 81 y 129 sobre inspección del trabajo; *c)* diseño de un programa continuo de formación de inspectores del trabajo nacionales y provinciales, y *d)* organización de un taller sobre inspección del trabajo infantil.

En América Central, Panamá y República Dominicana se ha seguido desarrollando el programa MATAC (Modernización de las Administraciones de Trabajo de América Central, Panamá y República Dominicana), que apoya la modernización de la administración del trabajo en los países de la subregión (véase el recuadro 31). Este proyecto, financiado por España, promueve la modificación tanto de las leyes orgánicas como de las leyes de la función pública y de la carrera administrativa, con el fin de consolidar y reorganizar las estructuras e instancias gerenciales. Es importante mencionar que, gracias a las iniciativas de este proyecto, varios países comprometidos en este último han podido ratificar el Convenio núm. 150, sobre la administración del trabajo, y el Convenio núm. 144, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).

En el contexto del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), el proyecto ha proporcionado asesoría técnica a diferentes reuniones de los grupos

Recuadro 31**Proceso de reforma orgánica y profesionalización de la Secretaría de Estado de Trabajo de la República Dominicana**

El proyecto «Modernización de las Administraciones de Trabajo de América Central, Panamá y República Dominicana — MATAC», financiado por el Gobierno español, dirigió entre 1998 y 2000 el proceso de reforma orgánica y profesionalización de la Secretaría de Estado de Trabajo (SET) de la República Dominicana.

Todo este proceso ha adecuado los servicios de la SET a las funciones legalmente adquiridas con la adopción de nuevas estructuras orgánicas (por ejemplo, reforma del sistema de inspección), ha descentralizado los servicios de la SET con la creación de agencias locales y ha servido para crear órganos consultivos (Consejo Consultivo de Trabajo). **En la actualidad, más del 80 por ciento de los funcionarios de la SET son funcionarios de carrera administrativa**, lo que implica estabilidad en el desarrollo de sus funciones y una garantía de acceso a la función pública en condiciones de objetividad.

Este proceso surgió en mayo de 1998, momento en el cual se constató la situación en la que se desarrollaban los procesos de selección y formación de los funcionarios que prestaban sus servicios en la SET. No obstante, ésta era una situación fáctica, que no tenía sustrato jurídico alguno por no encontrarse la SET incluida en el régimen de servicio civil y carrera administrativa.

En el proceso participaron los interlocutores sociales, que validaron los avances en dos seminarios sobre el papel de la administración del trabajo en la economía dominicana. En este proceso han participado dos gobiernos diferentes, lo que reafirma el compromiso de Estado adquirido con este avance.

Actualmente, con un nuevo Gobierno en la República Dominicana, está funcionando y aplicándose el reglamento orgánico de la SET y sigue en vigor la incorporación de la SET al régimen de servicio civil y carrera administrativa, por lo que cualquier ascenso o incorporación está vinculada al Manual de organización y funciones y al Manual de cargos clasificados.

El proyecto MATAC, una vez logrado el objetivo estratégico de adecuar las estructuras de la SET y propiciar la profesionalización de los funcionarios, está involucrado en el fortalecimiento de las actividades tácticas de la administración laboral dominicana. Concretamente, está inmerso en el proyecto de modernización de la SET, entre cuyos componentes está el fortalecimiento de los servicios de empleo, la mejora de los servicios de inspección (inclusión de funciones de seguridad e higiene), la mediación y conciliación y la elaboración de sistemas de información tanto internos como externos (guías laborales, redes informáticas, etcétera).

de la Organización de Estados Americanos, en las que se definieron proyectos concretos en diferentes ámbitos; son de resaltar la información y los sistemas estadísticos, los sistemas de inspección, la justicia laboral con diálogo social, la concertación y la negociación colectiva.

Es importante señalar que los países de Centroamérica y la República Dominicana han adoptado un modelo de estructura y funciones de los servicios públicos de empleo. También se ha dotado a los ministerios competentes de un sistema homogéneo de intermediación de oferta y demanda de mano de obra y se ha automatizado el registro de organizaciones sindicales, proporcionando un sistema de archivo y registro.

En Costa Rica, por ejemplo, el proyecto ha logrado la participación de los interlocutores sociales en la administración del trabajo a través de la crea-

ción y puesta en funcionamiento del Consejo Consultivo Nacional sobre Inspección del Trabajo.

En la región del Caribe, la OIT, a través del proyecto OIT/OEA/CIMT, facilitó la preparación y participación de los ministerios de trabajo en diferentes reuniones internacionales y especialmente en la Conferencia OIT/CARICOM que se desarrolló en Puerto España (agosto de 2001); además, se propició una participación activa de la región en la reunión de ministros de trabajo que tuvo lugar en Ottawa en octubre de 2001, donde se obtuvo el compromiso de los países del Caribe para tomar parte activa en los grupos de trabajo que allí se establecieron.

La oficina de la OIT a cargo de este ámbito geográfico facilitó también la creación de un grupo especializado (enero de 2001) que establecerá una agenda de trabajo para la modernización de los ministerios de trabajo; en esta misma línea, la OIT colaboró con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en un importante estudio orientado a estimular la reforma de la cartera de estos ministerios en la región del Caribe.

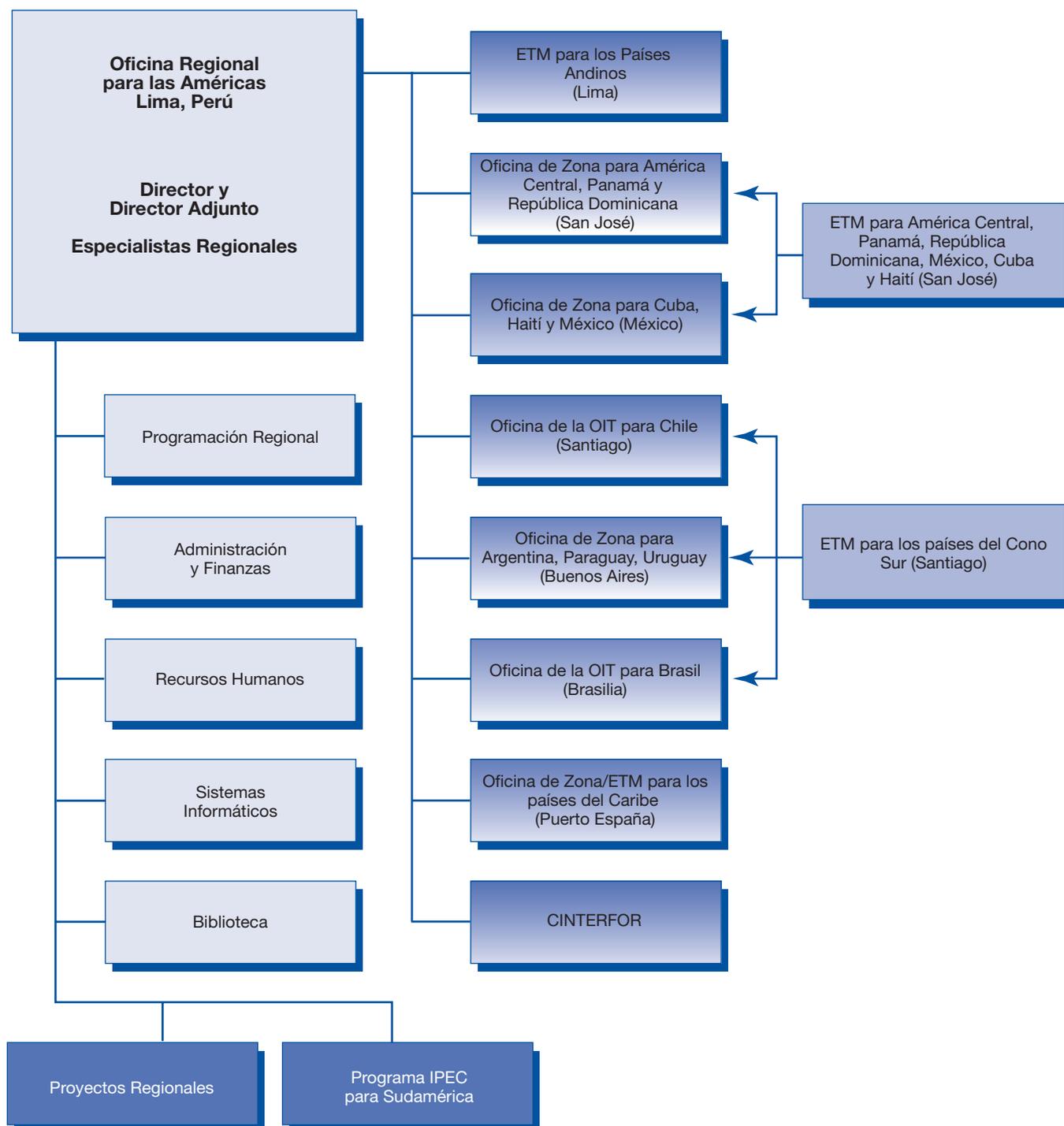
Se ofreció también asistencia por medio de entrenamiento y formación a los funcionarios de la administración del trabajo. Entre otros, son de reseñar los diferentes talleres nacionales y regionales desarrollados en torno a prácticas de conciliación y resolución de conflictos.



Anexos

Anexo 1

Organigrama de la región de las Américas



Anexo 2

La estructura regional

En la estructura de la OIT, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (Lima, Perú) tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los principios y políticas generales de la Organización en todas las actividades que se desplieguen en la región. Debe identificar prioridades, coordinar, planificar, programar, ejecutar y evaluar las actividades a nivel regional. Asimismo, asegura el uso eficiente de los recursos y la aplicación de los controles financieros y administrativos necesarios. Además, proporciona asesoramiento e información a la sede sobre los acontecimientos políticos que tengan lugar en la región.

Para esta labor, el Director Regional cuenta con el apoyo de los Especialistas Regionales en Género, Actividades con los Trabajadores, Integración Económica y Social y Trabajo Decente, el Especialista del ETM Lima para Actividades con los Empleadores cumple también el rol de Especialista Regional, y las Unidades de Programación, Administración y Finanzas, Recursos Humanos, Sistemas Informáticos y Biblioteca. El Director Regional ha instituido un Comité de Dirección Regional que se reúne periódicamente a fin de tratar los temas inherentes a la región. También ha formado el Comité Regional sobre Trabajo Decente compuesto por los especialistas regionales, los directores de las oficinas de zona y los directores de los equipos técnicos multidisciplinarios. El Comité de Trabajo Decente se reúne por lo menos una vez al año a fin de evaluar la marcha del programa y planificar las acciones subsiguientes en base a la evaluación efectuada.

La región cuenta con una red de oficinas que, en consulta con los constituyentes tripartitos, tienen la responsabilidad de identificar las necesidades, y desarrollar, ejecutar, informar y evaluar las actividades que se desarrollen con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la OIT. Asimismo, a partir del 1.º de enero de 1994, entraron en funciones cuatro equipos técnicos multidisciplinarios cuya misión es proporcionar orientaciones e informaciones técnicas a los directores de las oficinas de zona a fin de planificar programas, efectuar evaluaciones, etc. Su labor fundamental es proporcionar asesoramiento estrictamente técnico a los mandantes tripartitos de la OIT.

Es necesario mencionar que el Director General asigna suma importancia a la sinergia entre la sede y el terreno, habiéndose establecido una estrecha cooperación y comunicación entre los servicios técnicos y las oficinas de zona y equipos técnicos. Dada la prioridad que tienen las actividades en el terreno, se ha reforzado durante los últimos años el proceso de descentralización de las actividades de cooperación técnica de la sede al terreno. Asimismo, la Dirección General ha decidido reforzar

las capacidades técnicas mediante la transferencia de especialistas de la sede al terreno.

Las oficinas de zona en coordinación con los equipos técnicos multidisciplinares cumplen las siguientes funciones:

- *Programación.* Análisis sectorial, investigación de los aspectos claves de la situación laboral, preparación y actualización de objetivos, estrategias y programas por país.
- *Servicio de consulta técnica.* Políticas de apoyo, guías prácticas y soporte técnico para los miembros constituyentes, sobre la base de los mandatos de la OIT.
- *Servicio técnico y apoyo.* Programación y proyección, evaluaciones y respaldo técnico de los proyectos.

La ubicación y ámbito de acción de las oficinas de zona y equipos técnicos multidisciplinares es como sigue:

Oficina de Zona y Equipo Multidisciplinario del Caribe

Ubicado en Puerto España (Trinidad y Tabago), atiende a los 21 países del Caribe, tanto de habla inglesa como holandesa. El Equipo Técnico Multidisciplinario para el Caribe se encuentra ubicado en la misma oficina a fin de atender con mayor efectividad y eficiencia las necesidades de los constituyentes del Caribe. El Equipo está compuesto de siete especialistas técnicos.



ESPECIALISTAS TECNICOS:

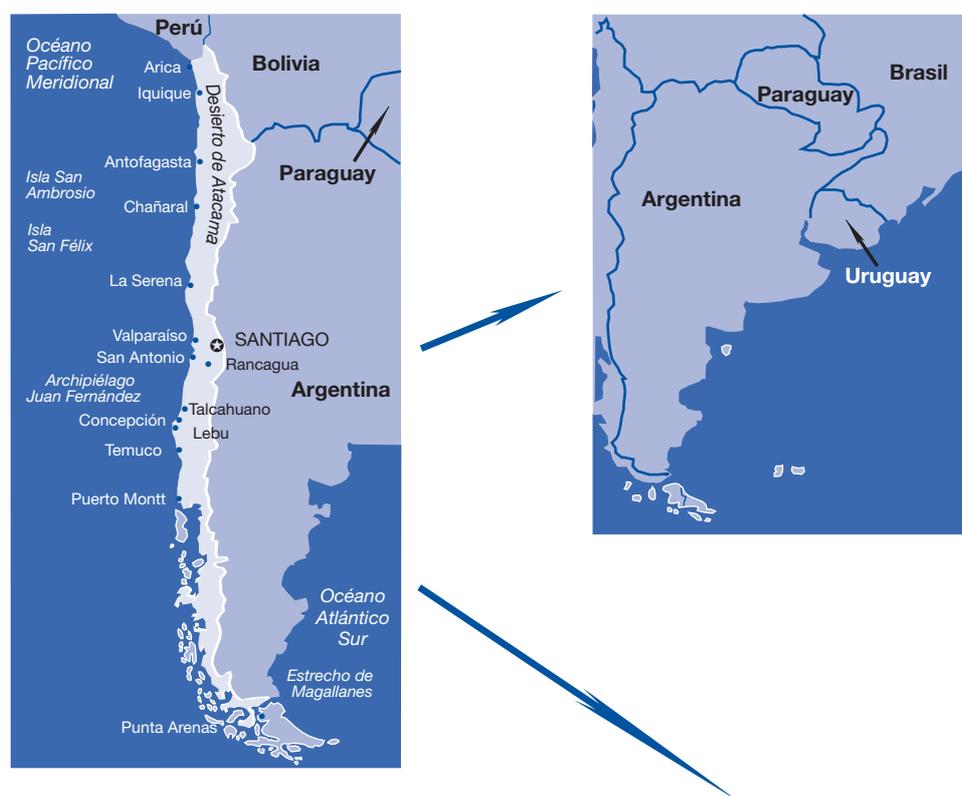
- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Normas internacionales | 4. Relaciones laborales |
| 2. Desarrollo de recursos y formación profesional | 5. Actividades con los trabajadores |
| 3. Empleo y políticas del mercado laboral | 6. Actividades con los empleadores |
| | 7. Desarrollo gerencial |

Oficinas de la OIT en Argentina, Brasil y Chile, y Equipo Técnico Multidisciplinario para los países del Cono Sur

La Oficina de Zona de la OIT ubicada en Buenos Aires está encargada de desarrollar, ejecutar y evaluar las actividades dirigidas a apoyar los objetivos por país en la Argentina, Paraguay y Uruguay.

La Oficina de la OIT para el Brasil está ubicada en Brasilia. Trabaja en la concepción y ejecución de programas, proyectos y actividades de cooperación técnica encuadrados en los objetivos estratégicos de la OIT.

La Oficina de la OIT encargada de las actividades que se desarrollan en Chile se encuentra ubicada en Santiago. En esta Oficina se encuentra ubicado el Equipo Técnico Multidisciplinario para los países del Cono Sur, que atiende a la Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. El Director de la Oficina de la OIT, en estrecha coordinación con los directores de las Oficinas de Buenos Aires y Brasilia, actúa como director del equipo compuesto por ocho especialistas.



ESPECIALISTAS TECNICOS:

1. Normas internacionales del trabajo y relaciones laborales
2. Desarrollo de la productividad y los recursos humanos
3. Desarrollo del empleo
4. Actividades con los empleadores
5. Actividades con los trabajadores
6. Desarrollo de la pequeña empresa
7. Políticas del mercado laboral
8. Seguridad social



Oficinas de la OIT en San José y México, y Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT de la subregión

La Oficina de la OIT en México desarrolla actividades para Cuba, Haití y México.

La Oficina de la OIT para América Central se encuentra ubicada en San José, Costa Rica. La Oficina cubre Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. En esta Oficina también está el Equipo Técnico Multidisciplinario que atiende a esta subregión, incluidos los países de Cuba, Haití



ESPECIALISTAS TECNICOS:

- | | |
|---|---|
| 1. Normas internacionales del trabajo y poblaciones indígenas | 5. Condiciones de trabajo y seguridad e higiene ocupacional |
| 2. Formación profesional | 6. Actividades con los trabajadores |
| 3. Desarrollo del empleo | 7. Actividades con los empleadores |
| 4. Seguridad social | 8. Legislación y relaciones laborales |

y México. El Equipo está compuesto por ocho especialistas técnicos que coordinan su trabajo tanto con el Director de la Oficina de San José como con el Director de la Oficina de la OIT en México.

Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos

El Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos se encuentra ubicado en Lima, Perú, y tiene a su cargo las actividades en Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

El Equipo está compuesto por ocho especialistas técnicos y proporciona asistencia mediante consultorías puntuales, asesorías, misiones y actividades de capacitación, entre otras. En el plano de la integración andina, desarrolla actividades de apoyo a la Comunidad Andina de Naciones.



CINTERFOR

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación (CINTERFOR) es un servicio técnico de la Oficina Internacional del Trabajo establecido en Montevideo, Uruguay. Actúa como núcleo de un sistema constituido por las instituciones y organismos de formación profesional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas. El Centro es, por naturaleza, coordinador e instrumento de cooperación técnica entre sus instituciones miembros; impulsa y promueve el desarrollo de las instituciones formadoras de recursos humanos, a través del intercambio de experiencias entre ellas, con base en estudios e investigaciones, la información y documentación, y transferencia de metodologías y tecnologías propias de la formación, y contribuye a la preparación del personal directivo, técnico y docente de las instituciones de la región. Para ello cuenta, además del director, con un grupo de expertos en diferentes áreas de la formación profesional, y dispone también de una red de especialistas a quienes acude para la realización de estudios y proyectos específicos.

Anexo 3

Proyectos ejecutados y en ejecución por la OIT con recursos extrapresupuestarios, 1999-2002

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil en Sudamérica	De 1996 a la fecha	España	Fomentar la toma de conciencia en torno a aspectos negativos del trabajo infantil y generar compromisos para su erradicación. Elaborar estrategias nacionales de acción para erradicar el trabajo infantil, fortaleciendo mecanismos y capacidades institucionales. Proporcionar asistencia directa e integral a niños y niñas trabajadores para retirarlos del trabajo mediante programas de acción que fomentan la participación institucional y la sostenibilidad, dando prioridad a los sectores de alto riesgo.	Países de Sudamérica
Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil en Centroamérica y la República Dominicana	De 1996 a la fecha	España	Fomentar la toma de conciencia en torno a aspectos negativos del trabajo infantil y generar compromisos para su erradicación. Elaborar estrategias nacionales de acción para erradicar el trabajo infantil, fortaleciendo mecanismos y capacidades institucionales. Proporcionar asistencia directa e integral a niños y niñas trabajadores para retirarlos del trabajo mediante programas de acción que fomentan la participación institucional y la sostenibilidad, dando prioridad a los sectores de alto riesgo.	Centroamérica, República Dominicana y Panamá
Prevención y erradicación del trabajo infantil en los países del MERCOSUR y Chile	2002-2005	España	Homogeneizar el desarrollo de instrumentos estadísticos, sistemas de monitoreo e inspección, desarrollo de políticas sociales, creación de observatorios nacionales sobre trabajo infantil y desarrollo de propuestas de intervención en relación con las formas extremas de trabajo infantil.	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Erradicación de la explotación sexual infantil en las ciudades de Cartagena y Barranquilla, Colombia	2001-2002	España	Desarrollar acciones de intervención encaminadas a prevenir y erradicar la explotación sexual comercial de niños y adolescentes.	Colombia
Erradicación de la explotación sexual infantil en Asunción, Paraguay	2001-2002	España	Desarrollar acciones de intervención encaminadas a prevenir y erradicar la explotación sexual comercial de niños y adolescentes.	Paraguay
Erradicación del trabajo infantil en el basurero municipal de Santo Domingo de los Colorados	2001-2002	España	Prevención y erradicación del trabajo infantil en los botaderos de basura municipal.	Ecuador
Contribución a la erradicación del trabajo infantil en América Central y República Dominicana	2001-2002	Estados Unidos de América	Fomentar la toma de conciencia en torno a aspectos negativos del trabajo infantil y generar compromisos para su erradicación. Elaborar estrategias nacionales de acción para erradicar el trabajo infantil, fortaleciendo mecanismos y capacidades institucionales. Proporcionar asistencia directa e integral a niños y niñas trabajadores para retirarlos del trabajo mediante programas de acción que fomentan la participación institucional y la sostenibilidad, dando prioridad a los sectores de alto riesgo.	América Central y República Dominicana
Contribución a la prevención y eliminación de la explotación sexual comercial infantil en América Central y República Dominicana	2001-2004	Canadá	Desarrollar acciones de intervención encaminadas a prevenir la explotación sexual comercial de niños y adolescentes.	América Central y República Dominicana

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Contribución a la prevención y eliminación de la explotación sexual comercial infantil en países seleccionados de Centroamérica	2002-2005	Estados Unidos de América	Desarrollar acciones de intervención encaminadas a prevenir la explotación sexual comercial de niños y adolescentes.	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Contribución a la erradicación del trabajo infantil en América Central y la República Dominicana	2001-2002	España	Iniciar un proceso de erradicación del trabajo infantil sentando las bases imprescindibles para una evolución en ese sentido.	Centroamérica y República Dominicana
Eliminación progresiva del trabajo infantil en el sector de la producción de tomate en la República Dominicana	2002-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en las plantaciones de tomate.	República Dominicana
Combate contra el trabajo infantil en la industria del café en Centroamérica y la República Dominicana	2001-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en la industria del café.	Centroamérica y República Dominicana
Combate contra el trabajo infantil en la industria del café en Costa Rica	1999-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en la industria del café.	Costa Rica
Combate contra el trabajo infantil en la industria del café en la República Dominicana	1999-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en la industria del café.	República Dominicana
Combate contra el trabajo infantil en la industria del café en Nicaragua	1999-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en la industria del café.	Nicaragua
Combate contra el trabajo infantil en la industria del café en Honduras	1999-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en la industria del café.	Honduras
Combate contra el trabajo infantil en la industria del café en El Salvador	1999-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en la industria del café.	El Salvador
Eliminación progresiva del trabajo infantil en el sector del brócoli, Guatemala	2000-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en las plantaciones de brócoli.	Guatemala
Actividades preparatorias para el desarrollo del Programa de Duración Determinada en la República Dominicana	2001-2004	Estados Unidos de América	Desarrollar un conjunto de políticas y programas firmemente coordinado para prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil en la República Dominicana. El programa subraya la necesidad de abordar las raíces del trabajo infantil, vinculando la acción para combatirlo al esfuerzo nacional de desarrollo, haciendo hincapié en las políticas sociales y económicas para luchar contra la pobreza y fomentando la educación básica para todos, así como la movilización social.	República Dominicana
Apoyo al Programa de Duración Determinada en El Salvador	2001-2005	Estados Unidos de América	Desarrollar un conjunto de políticas y programas firmemente coordinado para prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil en El Salvador. El programa subraya la necesidad de abordar las raíces del trabajo infantil, vinculando la acción para combatirlo al esfuerzo nacional de desarrollo, haciendo hincapié en las políticas sociales y económicas para luchar contra la pobreza y fomentando la educación básica para todos, así como la movilización social.	El Salvador
Actividades preparatorias para el desarrollo de un Programa de Duración Determinada en Ecuador	2002	Estados Unidos de América	Desarrollo de estudios e investigaciones en relación con el marco jurídico, las políticas sociales y la educación, así como estudios de línea basal en sectores tales como la construcción, la producción de banano, la floricultura, los basurales, la explotación sexual y la minería.	Ecuador
Prevención y eliminación del trabajo infantil en las plantaciones de melón en Honduras	2000-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en las plantaciones de melón.	Honduras

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Prevención y eliminación del trabajo infantil en los sectores agrícola y ganadero del departamento de Chontales, Nicaragua	1999-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en tareas agrícolas y ganaderas.	Nicaragua
Combate contra el trabajo infantil en la industria de la cohetería en Guatemala y El Salvador	2000-2002	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en la producción de cohetes y manipulación de explosivos.	Guatemala y El Salvador
Combate contra el trabajo infantil en el sector agrícola comercial de la República Dominicana, Guatemala, Honduras y Nicaragua	2001-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en zonas de comercialización agrícolas.	República Dominicana, Guatemala, Honduras y Nicaragua
Progresiva erradicación del trabajo infantil en la producción de ripio en Retahules, Guatemala	2001-2004	Estados Unidos de América	Erradicación del trabajo de los niños picapedreros.	Guatemala
Prevención y erradicación del trabajo infantil en basureros de El Salvador, Guatemala y Honduras	2002	Italia	Prevención y erradicación del trabajo infantil en los botaderos de basura municipal.	El Salvador, Guatemala y Honduras
Erradicación del trabajo infantil en los basurales de La Chueca, Managua	2001-2003	Estados Unidos de América	Prevención y erradicación del trabajo infantil en los botaderos de basura municipal.	Nicaragua
Programa de acción de los empleadores para combatir el trabajo infantil	1998-2001	Noruega	Contribuir al mejoramiento de la participación de las organizaciones de empleadores en los esfuerzos nacionales que buscan la eliminación del trabajo infantil.	Países centroamericanos
Programa de movilización de educadores contra el trabajo infantil desde la educación	De 1998, a la fecha	Noruega	Capacitar a educadores y desarrollar acciones tendientes a la adaptación curricular en relación con el trabajo infantil.	Perú y Paraguay
Combate contra la explotación en el trabajo doméstico en Haití	1999-2001	Estados Unidos de América	Desarrollar acciones tendientes a prevenir una temprana vinculación infantil al trabajo doméstico, retiro de los niños menores de los trabajos de alto riesgo y explotación, y restitución de los derechos de aquellos que están en edad legal para su admisión al trabajo.	Haití
Eliminación de la explotación sexual comercial de niños y adolescentes	2001-2003	Estados Unidos de América	Desarrollar acciones de intervención encaminadas a prevenir y erradicar la explotación sexual comercial de niños y adolescentes en las zonas fronterizas de Ciudad del Este, Paraguay y Foz de Iguazú, Brasil.	Brasil y Paraguay
Prevención y eliminación del trabajo doméstico infantil en hogares de terceros	2000-2003	Estados Unidos de América	Desarrollar acciones tendientes a prevenir una temprana vinculación infantil al trabajo doméstico, retiro de los niños menores de los trabajos de alto riesgo y explotación, y restitución de los derechos de aquellos que están en edad legal para su admisión al trabajo.	Brasil, Colombia, Paraguay y Perú
Programa para la prevención y progresiva eliminación del trabajo infantil en las minas auríferas artesanales tradicionales en Sudamérica	2000-2002	Estados Unidos de América	Desarrollar acciones de intervención encaminadas a prevenir que los niños menores de 8 años ingresen a trabajar en las minas y a retirar gradualmente a aquellos niños que se encuentran realizando actividades mineras de alto riesgo.	Bolivia, Ecuador y Perú
Programa nacional para la prevención y eliminación del trabajo infantil en Jamaica	2001-2003	Estados Unidos de América	Desarrollar las capacidades, sensibilizar y dotar de una base de conocimiento sobre el trabajo infantil, a fin de contribuir a su progresiva eliminación en Jamaica, y especialmente a la de las peores formas de trabajo infantil.	Jamaica
Identificación, eliminación y prevención de las peores formas de trabajo infantil en los países de habla inglesa y neerlandesa en el Caribe	2001-2002	Canadá	Contribuir a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en los países de habla inglesa y neerlandesa a fin de contribuir a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil mediante el desarrollo de capacidades subregionales para la promoción efectiva e implementación de políticas y programas nacionales que permitan dar efecto al Convenio núm. 182.	Países del Caribe de habla inglesa y neerlandesa

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Contribución global al Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC)	2000-2003	Canadá	Desarrollo y aplicación de instrumentos estadísticos para medir la magnitud, la incidencia del trabajo infantil en relación con la educación, la salud y los ingresos familiares.	Centroamérica
Contribución global al Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC) en Ecuador	2001-2002	Estados Unidos de América	Desarrollo y aplicación de instrumentos estadísticos para medir la magnitud, la incidencia del trabajo infantil en relación con la educación, la salud y los ingresos familiares.	Ecuador
Contribución global al Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC) en Colombia	2001-2002	Canadá	Desarrollo y aplicación de instrumentos estadísticos para medir la magnitud, la incidencia del trabajo infantil en relación con la educación, la salud y los ingresos familiares.	Colombia
Contribución global al Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC) en Chile	2002-2004	Canadá	Desarrollo y aplicación de instrumentos estadísticos para medir la magnitud, la incidencia del trabajo infantil en relación con la educación, la salud y los ingresos familiares.	Chile
Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial	2002-2004	Canadá	Desarrollar estudios para conocer la magnitud y las características del fenómeno, desarrollar campañas de sensibilización y movilización y desarrollar experiencias de rehabilitación para víctimas de esa explotación.	Chile
Derechos indígenas y desarrollo del ordenamiento jurídico en Guatemala (PRODECA)	1997-2000	Dinamarca	Contribuir a mejorar la implementación de los derechos indígenas a través de los sistemas nacionales, incluyendo una adecuada respuesta por parte de la justicia con un amplio compromiso entre los sectores de la sociedad civil para respetar la naturaleza de los pueblos indígenas y su derecho a ser diferentes.	Guatemala
Creación de capacidad legal entre los pueblos indígenas del Istmo Centroamericano	1999-2002	Fondo de las Naciones Unidas para poblaciones indígenas	Contribuir a mejorar la implementación de los derechos indígenas a través de los sistemas nacionales, incluyendo una adecuada respuesta por parte de la justicia con un amplio compromiso entre los sectores de la sociedad civil para respetar la naturaleza de los pueblos indígenas y su derecho a ser diferentes.	América Central
Programa de promoción de la cooperación entre la patronal y los trabajadores (PROMALCO)	2000-2002	Estados Unidos de América	Iniciar un proceso de cambio que permita eliminar las controversias legales de las relaciones industriales en el Caribe, y crear condiciones de cooperación, confianza y asociación en interés y salvaguarda de la competitividad de las empresas del Caribe y crear oportunidades de empleo y trabajo decente.	Países del Caribe
Apoyo al programa de asistencia técnica de la OIT, Bolivia	1995-2000	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Promover la consolidación de la democracia y el respeto a los derechos humanos en el mundo laboral, contribuyendo a la creación de empleo y a la reducción de la pobreza.	Bolivia
Apoyo al programa acordado Colombia/OIT	1996-2001	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Promover la consolidación de la democracia y el respeto a los derechos humanos en el mundo laboral, contribuyendo a la creación de empleo y a la reducción de la pobreza.	Colombia
Progresar en el cumplimiento de los derechos fundamentales en Bolivia	2000-2001	Países Bajos	Difundir los derechos fundamentales y velar por su cumplimiento.	Bolivia
Combate contra el trabajo forzoso en Brasil	2001-2004	Estados Unidos de América	Desarrollar acciones tendientes a combatir el trabajo forzoso.	Brasil

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Programa regional para el fortalecimiento de la formación técnica y profesional de mujeres de bajos ingresos	1997-2002	Banco Interamericano de Desarrollo	Aumentar la productividad y las oportunidades de empleo de las mujeres de bajos ingresos a fin de apoyar la contribución de la mujer al desarrollo y al proceso de reducción de la pobreza en la región.	Argentina, Bolivia, Costa Rica y Ecuador
Redefinición de «desarrollo» según y para las mujeres trabajadoras del sector de la maquila en América Central	1999-2001	Países Bajos	Contribuir al mejoramiento de las condiciones sociolaborales de las trabajadoras del sector de la maquila o de las zonas francas de los países centroamericanos, fortaleciendo su presencia, sus aportes respecto a un desarrollo humano sostenible y su capacidad de negociación en los planos local, nacional y subregional.	Centroamérica
El papel de los actores sociales en la superación de la exclusión social: el caso del MERCOSUR y Chile	1997-2000	Fundación Ford	Perfeccionar las políticas sociales sectoriales existentes, con el propósito de reducir la exclusión sobre la base de ideas mejores, mejor información y mejores capacidades de parte de los actores sociales.	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Promoción de tecnologías intensivas de mano de obra en inversiones públicas en Bolivia, Ecuador y Perú	1998-2002	Dinamarca	Contribuir a una mejor utilización de la mano de obra en inversiones públicas, promoviendo la contratación de pequeñas empresas locales para ciertas tareas dentro de un abanico de obras de infraestructura.	Bolivia, Ecuador y Perú
Sistema de información y análisis laboral	1999-2001	Panamá	Contribuir al fortalecimiento de la capacidad operativa de la OIT, de las instancias productoras de información estadística sociolaboral de los Estados Miembros en la región así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.	Todos los países de la región
Promoción de la estabilidad en el empleo	1999-2001	España	Promover la estabilidad en el empleo y, por esta vía, el mayor bienestar de los trabajadores asalariados y la paz laboral para atraer inversiones productivas y aumentar la productividad del trabajo.	Argentina, Ecuador, Panamá y Perú
Características y pertinencia de la capacitación, la formación profesional y la educación técnica en México, Centroamérica, Panamá y la República Dominicana	1999-2001	Países Bajos	Elaborar un diagnóstico y publicar los resultados sobre la situación de la formación profesional en las instituciones de formación profesional, ministerios de trabajo y organizaciones no gubernamentales de los países involucrados.	Centroamérica, República Dominicana, México y Panamá
Proyecto Centroamericano de Apoyo a Programas de Microempresa (PROMICRO) – IV Fase	1999-2002	Países Bajos	Contribuir al mejoramiento de la calidad del empleo (en sus dimensiones de productividad, ingresos y condiciones de trabajo), y de la vida de los trabajadores independientes y de las personas que trabajan en microempresas en América Central, a través del fortalecimiento de las entidades públicas y privadas que las apoyan.	Istmo Centroamericano
Programa de promoción de la cooperación entre la patronal y los trabajadores (PROMALCO)	2000-2003	Estados Unidos de América	Apoyar a las pequeñas, medianas y grandes empresas del Caribe en la transición hacia la globalización y la integración hemisférica mediante información sobre opciones estratégicas, herramientas y desarrollo gerencial adecuada a su realidad. Al mismo tiempo las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los gobiernos fortalecerán sus capacidades para desarrollar políticas que permitan dar servicios para promover estrategias en el lugar de trabajo a fin de minimizar el impacto de la integración.	Países del Caribe
Empleo e ingresos de las mujeres pobres urbanas en tres países andinos: Bolivia, Ecuador y Perú	2001-2002	España	Desarrollar y validar propuestas de empleo e ingresos para mujeres de sectores urbanos a partir de experiencias concretas y en ejecución. Estas propuestas de empleo e ingresos podrán servir de insumos para formular políticas de empleo para mujeres urbanas en situación de pobreza.	Bolivia, Ecuador y Perú
Desarrollo del Sistema de Información del Mercado Laboral en el Caribe (CLMIS)	2001-2002	Estados Unidos de América	Poner a disposición de los responsables políticos más y mejor información sobre el mercado laboral. Se tratará de unificar conceptos y definiciones y, de este modo, contar con información comparable. Esto permitirá la generación y mejor análisis de la información del mercado laboral.	Países del Caribe

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Política y programas para la inserción laboral de jóvenes en América Latina	2001	España	La calidad y pertinencia en la capacitación para el trabajo y la empleabilidad de los jóvenes vulnerables de América Latina son mejoradas mediante la asesoría y asistencia técnica en la incorporación de competencias de gestión.	Todos los países de la región
Generación de empleo para jóvenes en América Latina	1999-2000	España	Mejorar la calidad y pertinencia en la capacitación para el trabajo y la empleabilidad de los jóvenes vulnerables de América Latina, mediante la asesoría y asistencia técnica en la incorporación de competencias de gestión.	Todos los países de la región
Políticas de empleo en Bolivia	2000-2002	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Apoyo al Viceministerio de Microempresas en la elaboración de políticas y aplicación de las metodologías de la OIT para la microempresa.	Bolivia
Capacitación de mano de obra, promoción de la microempresa y reducción del cultivo de la coca, Chapare	1999-2001	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas	Generación de empleo a través de la capacitación de mano de obra y promoción de generación de microempresas como alternativa al cultivo de la coca.	Bolivia
Desarrollo de metodologías y estrategias en el área de la formación profesional, en asociación con el Ministerio de Trabajo de Brasil	1997-2002	Ministerio de Trabajo, Brasil	Apoyar el desarrollo del Centro Internacional para la Educación, el Trabajo y la Transferencia de Tecnologías (CIET), como polo de preparación de recursos humanos estratégicos y como unidad difusora de informaciones tecnológicas destinadas a fortalecer la modernización de la empresa dentro de un enfoque multidisciplinario que asocia educación, trabajo y uso apropiado de tecnología.	Brasil
Estudio sobre la demanda de microcrédito en el Brasil	2001-2002	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Fortalecer en el ámbito local los esfuerzos nacionales para ayudar a la población brasileña que se encuentra excluida a acceder a los servicios financieros. Al mismo tiempo se proveerá a las entidades financieras que ofrecen microcréditos, elementos para una mejor estimación, medición y proyección de la demanda de microcrédito en las diferentes áreas del país.	Brasil
Evaluación del Programa de Desarrollo Empresarial Participativo de Organizaciones Asociativas Rurales y Urbanas (PRODEP)	2001	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Evaluar el impacto, fortalezas, debilidades, logros y desafíos del Programa de Desarrollo Empresarial Participativo de Organizaciones Asociativas Rurales y Urbanas (PRODEP), buscando consolidar un mecanismo que permita identificar las prioridades y retos en los trabajos futuros relacionados con el tema de desarrollo empresarial participativo.	Colombia
Asistencia preparatoria sobre la situación de las mujeres microempresarias de Costa Rica	1999-2000	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de trabajo de las mujeres pobres en Costa Rica y un perfil para un proyecto de mayor envergadura.	Costa Rica
Generación de empleo en Ecuador	2001	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Analizar la situación del mercado de trabajo de Ecuador y definir alternativas de apoyo para la creación de empleo, con miras al mejoramiento de las condiciones de vida de la población.	Ecuador
Apoyo al Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)	1997-2001	Países Bajos	Mejoramiento de la calidad de vida de los hondureños, generación de empleo productivo, inversión social destinada a asegurar los derechos y garantías de la persona, el crecimiento económico equitativo, el desarrollo sostenible y el crecimiento estable, la igualdad de oportunidades para la mujer y la protección del medio ambiente. A raíz del Huracán Mitch, se adecuaron actividades para atender la situación de devastación en las comunidades hondureñas en las que el proyecto actúa directamente.	Honduras

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Apoyo a la elaboración y puesta en marcha de un programa de lucha contra la pobreza	1998-2000	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Apoyar al gobierno y a la sociedad para la elaboración, de manera participativa y consensuada, de una estrategia nacional de reducción de la pobreza, recogiendo las políticas, programas y proyectos prioritarios, con énfasis en la pobreza extrema.	Paraguay
Más y mejores empleos para las mujeres en México	2000-2002	España	Demostrar la eficacia de las medidas de carácter general y coherentemente integradas para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de dos grupos específicos de mujeres: las trabajadoras asalariadas de la industria de la maquiladora de exportación del estado de Coahuila y las mujeres en el sector informal urbano del estado de Guerrero.	México
Programa de sistematización y consolidación del nuevo modelo de la formación profesional en Nicaragua	1998-2000	Países Bajos	Sistematizar los programas, estrategias, metodología y estudios resultantes de las fases anteriores. Concluir, consolidar y divulgar el proceso de planificación curricular por competencias, mediante un programa de elaboración de los materiales didácticos. Reforzar, consolidar y modernizar el funcionamiento del INATEC, interlocutor nacional del proyecto.	Nicaragua
Sistema integrado de remuneraciones en la Intendencia Municipal de Montevideo	1996-2000	Uruguay	Contribuir a la puesta en marcha de un sistema integrado de remuneraciones para mejorar la gestión administrativa de los recursos humanos, la carrera funcional y el sistema de remuneraciones, con el fin de mejorar sustantivamente la eficiencia de los servicios que presta a la población.	Uruguay
Diseño y aplicación de un sistema de evaluación de tareas en el sector de la construcción, y aplicación de un sistema de certificación de competencias laborales	1998-2001	Uruguay	Contribuir a mejorar la competitividad y productividad, mediante la mejor determinación y racionalización de la categorización de las relaciones laborales en el sector de la construcción, haciendo posible la racionalización y mejorando las relaciones laborales.	Uruguay
Apoyo a la ejecución del programa de promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo y la capacitación	2000-2002	Uruguay	Promover una política activa de empleo tendiente a incrementar la calidad de la oferta de trabajo a las mujeres, teniendo en cuenta las nuevas competencias requeridas en el mercado de trabajo.	Uruguay
Programa Regional de Empleo Sostenible (PRES)	2002-2003	Países Bajos	Crear puestos de trabajo de calidad en las microempresas, en las pequeñas empresas y en grupos de la comunidad a través de la promoción del empleo.	Bolivia, Honduras y Nicaragua
Promoción del empleo y de la generación de ingresos a través del uso de tecnologías de trabajo con alto coeficiente de mano de obra	2001-2004	Luxemburgo	Contribuir a la reducción de la pobreza en las comunidades rurales pobres de Nicaragua, a través de la generación de empleo en la ejecución de obras de infraestructura y proyectos de desarrollo local, usando intensivamente la mano de obra y los recursos locales e involucrando a las microempresas, a las pequeñas empresas y a las comunidades locales.	Nicaragua
Promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de construcción en el MERCOSUR y Chile	2002-2004	España	Contribuir al desarrollo de la seguridad y la salud en el trabajo de construcción en los países del Cono Sur.	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Valuación financiera y actuarial del Instituto de Seguro Social Colombia	1997-2000	Ministerio de Trabajo, Colombia	Apoyar la elaboración de la valuación financiera y actuarial de los regímenes administrados por la Caja de Seguridad Social de Colombia y elaborar un sistema de cuentas sociales nacionales.	Colombia
Mejora de las condiciones de trabajo en el sector del ensamblaje de Haití	2000-2002	Estados Unidos de América	Contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la confección de Haití, asegurando una mejor calidad de trabajo y de vida a las trabajadoras y los trabajadores de este sector.	Haití
Valuación financiera y actuarial integral de la Caja de Seguridad Social y elaboración de un modelo de cuentas sociales	1997-2000	Ministerio de Trabajo, Panamá	Apoyar la elaboración de la valuación financiera y actuarial de los regímenes administrados por la Caja de Seguridad Social de Panamá y elaborar un sistema de cuentas sociales nacionales.	Panamá

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Proyecto de asistencia bilateral para revisiones actuariales en países seleccionados del Caribe	2000	Financiado por cada país participante	Apoyar a los países del Caribe en sus revisiones actuariales.	Barbados, Dominica, Granada, Guyana, Montserrat, Saint Kitts y Nevis y Santa Lucía
Estrategias y técnicas contra la exclusión social y la pobreza (STEP)	De 1998 hasta la fecha	Bélgica	El Programa STEP ha sido creado para enfrentar el déficit de competencias y conocimientos en torno a la exclusión social y pobreza. Las STEP valorizan y estimulan la innovación, y contribuyen a la creación y puesta en práctica de nuevos conocimientos. Su acción está dirigida a reducir la exclusión de la protección social y, en general, la propia exclusión social.	Región de las Américas
Extensión de la cobertura de la seguridad social a los excluidos y a los pobres en Honduras	2002-2003	Países Bajos	Promover una cultura y unas prácticas de relaciones de trabajo sanas, en consonancia con los cambios políticos (democratización, Estado de derecho, respeto de los derechos humanos, gobernabilidad) y económicos (cambio del rol del Estado en la economía, apertura, globalización) que conoce la sociedad centroamericana.	Honduras
Programa interregional para el desarrollo de los recursos humanos y el mejoramiento de la capacidad en materia de salud ocupacional	1999-2000	Dinamarca	Contribuir al mejoramiento de la capacidad nacional en materia de salud ocupacional.	El Salvador
Apoyo al desarrollo de una sociedad nacional para la integración económica y social, e implantación de un programa nacional de promoción del empleo productivo y lucha contra la exclusión social	2001	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Promoción de una sociedad pública/privada. Apoyo para la formulación de políticas nacionales sobre empleo productivo e integración social. Definición de acciones prioritarias en el marco de un programa nacional.	Haití
Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores de América Latina para su participación en el diálogo social tripartito y el desarrollo socioeconómico de la región	1996-2001	España	Contribuir a la consolidación del proceso democrático en los países de la región, promoviendo el diálogo social para un crecimiento económico enmarcado en la equidad. Se da prioridad al fortalecimiento y la modernización de las organizaciones sindicales en cuanto a su capacidad de análisis, discusión de propuestas y negociación de políticas nacionales para participar en el diálogo social a todos los niveles.	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Paraguay, Uruguay y Venezuela
Desarrollo del sector privado a través de las organizaciones de empleadores de los países andinos	1996-2001	España	Cambiar las actitudes de los empresarios motivándolos para pasar de la reacción a la acción y crear comités de desarrollo y unidades de seguimiento que trabajen de manera autónoma.	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Modernización de las administraciones del trabajo en América Central (MATAC)	1997-2002	España	Contribuir a los procesos de desarrollo, reordenamiento económico y democratización de los países de la subregión, impulsando las transformaciones apropiadas para que las administraciones del trabajo estén en condiciones de cumplir adecuadamente su cometido.	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Asistencia en materia de educación obrera para organizaciones de trabajadores rurales de América Latina con miras a la promoción de las normas internacionales del trabajo fundamentales	Agosto, 1999-2003	Noruega	Contribuir a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras rurales en su vida diaria, en el trabajo y en la organización sindical, a fin de reforzar su presencia y capacidad de negociación en el ámbito nacional.	Costa Rica, República Dominicana, Honduras y Nicaragua
Tripartismo y diálogo social en Centroamérica: fortalecimiento de los procesos de consolidación de la democracia	2000-2002	Noruega	Contribuir a mejorar el proceso de consolidación democrática y la estructura de participación de los países abarcados por el proyecto, a través de la promoción de una cultura de consulta, diálogo y búsqueda de consenso entre el Gobierno y los interlocutores sociales en un amplio rango de aspectos de común interés.	Todos los países de Centroamérica

Título	Duración	Donante	Objetivos	Países cubiertos
Apoyo a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo	2000-2002	Estados Unidos de América	Se espera desarrollar los niveles de equidad e igualdad en el contexto de los procesos de globalización e integración regional.	MERCOSUR, Chile, Colombia y Perú
Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo en Centroamérica (RELACENTRO)	2001-2002	Estados Unidos de América	Promover culturas y prácticas de relaciones de trabajo sanas, en consonancia con los cambios políticos (democratización, Estado de derecho, respeto de los derechos humanos, gobernabilidad) y económicos (cambio del rol del Estado en la economía, apertura, globalización) que conoce la sociedad centroamericana.	Centroamérica, Belice, República Dominicana y Panamá
Los sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización en América Latina	2002-2004	España	Reforzar al movimiento sindical con miras a su participación efectiva en la construcción democrática de las relaciones laborales. A través de este proyecto, los sindicatos desarrollarán su rol, de manera eficiente, protegiendo los derechos e intereses de los trabajadores.	MERCOSUR, Chile, Colombia y Perú
Negociación colectiva y paridad en Brasil	2002	Francia	Implementación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Brasil
Mejora de las relaciones laborales y crecimiento económico para lograr la igualdad de género en Colombia	De 2001 a la fecha	Estados Unidos de América	Contribuir al cumplimiento de los derechos humanos laborales, a la mejora y desarrollo de las relaciones laborales, a la generación de empleos de calidad para las mujeres de hogares pobres, a una cultura pacífica y concertadora en lo colectivo y, en consecuencia, al mejoramiento de la protección social y de las condiciones de trabajo de las personas en Colombia, así como al fortalecimiento de la paz y la democracia.	Colombia
Concertación laboral en Ecuador	1997-2000	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	A través del proceso de concertación laboral, teniendo como mecanismo operativo las mesas de concertación compuestas por representantes de los tres sectores, el Gobierno implementará políticas en materia de empleo, capacitación, seguridad social, política salarial y modernización de las regulaciones laborales.	Ecuador
Apoyo al Ministerio de Justicia y al Consejo Tripartito de Diálogo Social de Paraguay	1999-2000	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Fortalecer al Consejo Tripartito de Diálogo Social a través de estudios específicos tales como propuesta de modificación de la ley que regula el trabajo en el sector público; lineamientos de política de empleo para el área urbana y rural; indicadores sobre sueldos y salarios y lineamientos de política salarial de la PEA en el sector privado; modernización del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Paraguay

Anexo 4

Relación de reuniones regionales y subregionales realizadas por la OIT en la región, 1999-2002

De acuerdo a los objetivos estratégicos de la OIT, los cuadros que se presentan a continuación detallan los eventos más importantes de carácter regional y subregional, aprobados por el Consejo de Administración y realizados en la región durante el período 1999-2002.

Objetivo estratégico núm. 1:

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Taller subregional de capacitación para estadísticos sobre trabajo infantil	OIT/ETM Puerto España	24-27 de febrero de 1999	Trinidad y Tabago	Barbados, Belice, Guyana, Jamaica, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario tripartito subregional sobre legislación nacional y NIT	OIT/ETM Puerto España NORMES	9-13 de agosto de 1999	Bahamas	Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional del Caribe sobre tendencias recientes en cuestiones de igualdad en el empleo para cortes y tribunales laborales	OIT/ETM Puerto España EGALITE	4-8 de octubre de 1999	Trinidad y Tabago	Bahamas, Dominica, Guyana, Saint Kitts y Nevis y Trinidad y Tabago
Reunión tripartita sobre las peores formas de trabajo infantil para países anglófonos en el Caribe	OIT/ETM Puerto España	6-7 de diciembre de 1999	Jamaica	Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional sobre la Declaración de la OIT y los convenios fundamentales	ETM San José	26-28 de abril de 2000	México	Costa Rica, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua y Panamá

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Reunión sobre trabajo infantil en el MERCOSUR en el marco del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil	IPEC	23-24 de mayo de 2000	Argentina	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Seminario subregional para funcionarios de gobierno de enlace con la OIT	OIT/ETM Puerto España	19-23 de marzo de 2001	Trinidad y Tabago	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional tripartito de seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y aplicación del concepto de trabajo decente	ETM San José	21-23 de noviembre de 2001	Guatemala	Costa Rica, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua y Panamá
Reunión preparatoria de América del Sur sobre red de seguridad y salud en el trabajo infantil peligroso	IPEC	20-22 de marzo de 2002	Perú	Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y Venezuela
Taller subregional sobre estrategias para la prevención y eliminación de las peores formas de trabajo infantil en América Central y República Dominicana	IPEC	24-25 de abril de 2002	Costa Rica	Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Taller subregional de formación del Caribe para funcionarios técnicos de la OIT sobre redacción de informes	OIT/ETM Puerto España	30 de abril - 2 de mayo de 2002	Santa Lucía	Anguila, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Curaçao, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago

Objetivo estratégico núm. 2:

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Simposio sobre aspectos laborales en el contexto de la integración económica y comercio libre: una perspectiva del Caribe	OIT/ETM Puerto España	20-22 de enero de 1999	Trinidad y Tabago	Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
XXXIV Reunión de la Comisión Técnica del CINTERFOR	CINTERFOR	8-10 de abril de 1999	Uruguay	Miembros del CINTERFOR
Reunión consultiva tripartita sobre desarrollo de recursos humanos y formación para países latinoamericanos seleccionados	EMPLOI	6-9 de julio de 1999	Uruguay	Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, México, Perú, Uruguay y Venezuela
Taller regional sobre trabajo decente y competitividad: nuevos roles para empresas y sus organizaciones	OIT/ETM Puerto España	20-22 de octubre de 1999	Trinidad y Tabago	Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Dominica, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión consultiva sobre reforzamiento del desarrollo de recursos humanos y formación en el Caribe	OIT/ETM Puerto España	26-29 de octubre de 1999	Santa Lucía	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión subregional sobre reforzamiento de los sistemas de información del mercado laboral en el Caribe	OIT/ETM Puerto España	22-23 de noviembre de 1999	Barbados	Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario Subregional latinoamericano sobre programas de ajuste estructural y diálogo social	ETM Lima	24-25 de noviembre de 1999	Colombia	Colombia, Ecuador y Venezuela
Reunión subregional para Ministros de Trabajo del Caribe	OIT/ETM Puerto España	26-28 de abril de 2000	Jamaica	Anguila, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Curaçao, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Conferencia Subregional de Ministros de Cooperativas del Caribe	OIT/ETM Puerto España	23-26 de mayo de 2000	Santa Lucía	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Dominica, Granada, Guyana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
I Foro empresarial del Caribe	OIT/ETM Puerto España	25-26 de enero de 2001	Puerto España	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Seminario subregional introductorio del Caribe sobre análisis del mercado laboral	OIT/ETM Puerto España/ Centro de Turín	5-14 de febrero de 2001	Trinidad y Tabago	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión subregional técnica sobre reforzamiento de los servicios de rehabilitación profesional en el Caribe	OIT/ETM Puerto España	28-29 de marzo de 2001	Trinidad y Tabago	Bahamas, Barbados, Guyana, Jamaica, Suriname y Trinidad y Tabago
Caribbean subregional meeting for registrars of cooperatives	OIT/ETM Puerto España	16-18 de mayo de 2001	Jamaica	Bahamas, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
XXXV Reunión de la Comisión Técnica del CINTERFOR	CINTERFOR	30 de agosto - 1.º de septiembre de 2001	Brasil	Miembros del CINTERFOR
Seminario bipartito subregional sudamericano sobre el papel de las PYME en el empleo	ETM Santiago	13-14 de septiembre de 2001	Argentina	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Reunión tripartita subregional para América Central sobre empleo, formación y competencias laborales	ETM San José	1-3 de octubre de 2001	México	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá
Reunión de Ministros del Trabajo del Caribe	OIT/ETM Puerto España	24-26 de abril de 2002	Barbados	Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Isla Saint John, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión tripartita sobre las capacidades que permiten aumentar la productividad y el trabajo decente en las Américas	IFP/SKILLS Ginebra	15-17 de mayo de 2002	Brasil	Argentina, Brasil, Barbados, Canadá, Chile, Colombia, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Jamaica, México, Perú y Trinidad y Tabago

Objetivo estratégico núm. 3:

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Reunión regional sobre la extensión de la protección social/asistencia médica a los grupos desfavorecidos de la población en América Latina	SEC/SOC Ginebra Oficina Regional	29 de noviembre - 1.º de diciembre de 1999	México	Antigua y Barbuda, Argentina, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guyana, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela
Taller subregional de formación para inspectores laborales y de seguridad e higiene ocupacionales del Caribe	OIT/ETM Puerto España	16-20 de octubre de 2000	Guyana	Anguila, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión subregional tripartita sobre financiamiento de la seguridad social y políticas de inversión para fondos de pensión	OIT/ETM Puerto España	24-25 de octubre de 2001	Antigua y Barbuda	Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Barbados, Dominica, Granada, Guyana, Saint Kitts y Nevis y Santa Lucía
Consulta subregional para el Caribe sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo	OIT/ETM Puerto España	15-17 de mayo de 2002	Barbados	Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Seminario subregional del Caribe sobre cortes y tribunales industriales y servicios de mediación	OIT/ETM Puerto España	22-26 de marzo de 1999	Trinidad y Tabago	Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Bermudas, Dominica, Islas Caimán, Jamaica, Suriname y Trinidad y Tabago
VIII Mesa redonda para organizaciones de empleadores del Caribe	OIT/ETM Puerto España	3-7 de mayo de 1999	Jamaica	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
VI Reunión del foro de coordinadores de las comisiones de asuntos laborales	ACT/EMP	13-14 de mayo de 1999	Honduras	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional del Caribe para formadores en administración laboral	OIT/ETM Puerto España/ Centro de Turín	24-28 de mayo de 1999	Barbados	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional sobre financiamiento de la seguridad social para representantes de organizaciones de trabajadores	OIT/ETM Puerto España/ACTRAV	23-25 de junio de 1999	Trinidad y Tabago	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional centroamericano para empleadores sobre cooperación para la competitividad empresarial	OIT San José	15-16 de julio de 1999	Guatemala	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional sobre formación permanente para el diálogo social tripartito	RLA/95/M08/SPA	2-5 de agosto de 1999	Colombia	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Curso Sud y Centroamericano sobre gerencia para organizaciones de empleadores	ILGO ACT/EMP	8-14 de agosto de 1999	Costa Rica	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Seminario subregional sobre formación profesional, estructura del empleo y negociación colectiva	RLA/95/M08/SPA	10-13 de agosto de 1999	México	Costa Rica, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional sobre los trabajadores, el diálogo social y la formación profesional	RLA/95/M08/SPA	10-12 de septiembre de 1999	Uruguay	Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay
Reunión subregional del Caribe para instituciones de educación obrera	OIT/ETM Puerto España	20-23 de septiembre de 1999	Barbados	Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Curaçao, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional tripartito sobre las nuevas tendencias de la negociación colectiva en los países del Cono Sur	LEG/REL	22-24 de septiembre de 1999	Argentina	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Reunión informal sobre protección de los trabajadores	LEG/REL	4-6 de octubre de 1999	Chile	Argentina, Brasil, Chile, México, Perú, Uruguay y Venezuela
II Foro de coordinadores laborales	ACT/EMP	7-8 de octubre de 1999	República Dominicana	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional para trabajadores sobre relaciones laborales en Europa y América Central desde del punto de vista de los sindicatos	RLA/97/M02/CEC	11-15 de octubre de 1999	Costa Rica	Costa Rica, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Conferencia subregional sobre administración y relaciones industriales para secretarios permanentes de los ministerios de trabajo y responsables de administración laboral	OIT/ETM Puerto España	12-15 de octubre de 1999	Bahamas	Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión de expertos sobre inspección del trabajo: el rol de la inspección del trabajo en la lucha contra el trabajo ilegal	LEG/REL	8-9 de noviembre de 1999	Argentina	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Uruguay y Venezuela
Reunión técnica subregional sobre organizaciones de trabajadores de los países andinos como actores del sistema de relaciones laborales	ACTRAV	9-11 de diciembre de 1999	Perú	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Curso práctico subregional del Caribe para conciliadores y mediadores	OIT/ETM Puerto España	21-26 de febrero de 2000	Dominica	Anguila, Antigua y Barbuda, Bermudas, Dominica, Granada, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas y Santa Lucía
Foro subregional para coordinadores de organizaciones de empleadores de América Central	ETM San José	4-5 de mayo de 2000	Nicaragua	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Reunión subregional del Caribe sobre la gestión eficaz de las empresas de propiedad obrera o sindical	OIT/ETM Puerto España	8-11 de mayo de 2000	Jamaica	Antigua y Barbuda, Bahamas, Belice, Curaçao, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión técnica sobre los trabajadores y la formación profesional en América Latina	CINTERFOR	17-19 de mayo de 2000	Brasil	América Latina
Curso del ILGO para empleadores latinoamericanos	ILGO/ACT/EMP	2-8 de julio de 2000	Costa Rica	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Reunión tripartita centroamericana sobre la participación de los interlocutores sociales en la administración del trabajo	Proyecto MATAAC Centroamérica	5-7 de julio de 2000	Guatemala	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Seminario subregional para organizaciones de empleadores sobre el trabajo infantil y la promoción del Convenio núm. 182	INT/98/M08/NOR	7-8 de septiembre de 2000	Guatemala	Colombia, Costa Rica, Guatemala y Perú
Seminario subregional latinoamericano para trabajadores sobre género, formación profesional y negociación colectiva en el marco del diálogo social tripartito	Proyecto RLA/95/M08/SPA	16-17 de septiembre de 2000	Uruguay	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
XII Reunión de presidentes de organizaciones de empleadores de América Latina	OIE/ACT/EMP	5-7 de octubre de 2000	Panamá	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
IX Foro subregional para coordinadores laborales de América Central	ACT/EMP	19-20 de octubre de 2000	El Salvador	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional andino para trabajadores sobre formación profesional y diálogo social	Proyecto RLA/95/M08/SPA	23-26 de octubre de 2000	Perú	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Seminario subregional centroamericano para trabajadores sobre género, empleo y condiciones de trabajo	Proyecto RLA/95/M08/SPA	20-23 de noviembre de 2000	Costa Rica	Costa Rica, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional andino sobre el estado actual del movimiento sindical: Retos para el siglo XXI	ACTRAV ETM Lima	11-12 de diciembre de 2000	Colombia	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Taller subregional de capacitación del Caribe sobre conciliación y mediación para conciliadores del gobierno	OIT/ETM Puerto España	12-17 de febrero de 2001	Saint Kitts y Nevis	Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Bahamas, Barbados, Belice, Islas Turcos y Caicos, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía y Trinidad y Tabago
ILO/CTO Meeting on labour relations management workers' cooperation in the hotel and tourism sector in the Caribbean subregion	OIT/ETM Puerto España	15-16 de marzo de 2001	Trinidad y Tabago	Anguila, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Bermudas, Curaçao, Dominica, Granada, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía y Trinidad y Tabago
Seminario subregional para trabajadores de América Latina sobre el papel de los sindicatos en el fomento del empleo de los jóvenes en la región del MERCOSUR	CINTERFOR	29-30 de marzo de 2001	Uruguay	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Encuentro subregional sobre los resultados de la consulta tripartita del proyecto del convenio sobre seguridad y salud en la agricultura	RLA/99/M09/NOR	2-3 de abril de 2001	Costa Rica	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Reunión técnica sobre los empleadores y la formación profesional en América Latina	CINTERFOR	24-26 de abril de 2001	Bolivia	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Foro de los empleadores de América Central para coordinadores laborales	ACT/EMP	1-2 de junio de 2001	Costa Rica	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Curso de Gerencia del ILGO para América Latina	ILGO/ACT/EMP	8-14 de julio de 2001	Costa Rica	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Seminario regional latinoamericano para trabajadores sobre diálogo social, empleo de calidad y costos laborales	Proyecto RLA/95/M08/SPA	16-19 de julio de 2001	Perú	Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Honduras, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Taller subregional de formación para formadores sobre administración laboral	OIT/ETM Puerto España	16-20 de julio de 2001	Jamaica	Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Taller subregional para técnicos responsables de los servicios de información de los ministerios de trabajo de países centroamericanos, Belice y República Dominicana	ETM San José	24-28 de septiembre de 2001	Panamá	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional para trabajadores sobre la promoción del turismo sostenible en el Caribe	OIT/ETM Puerto España	25-28 de septiembre de 2001	Barbados	Barbados, Dominica, Granada, San Vicente y las Granadinas y Santa Lucía
Conferencia subregional de administración del trabajo del Caribe para secretarios permanentes del trabajo y jefes de la administración del trabajo	OIT/ETM Puerto España	25-28 de septiembre de 2001	Antigua y Barbuda	Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión técnica de los directores generales de empleo de América Central, Panamá y República Dominicana	ETM San José	17-19 de octubre de 2001	Honduras	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Foro de empleadores de América Central para coordinadores laborales	ACT/EMP	25-26 de octubre de 2001	Panamá	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario sobre el trabajo a domicilio y cadenas productivas en América Latina: desafíos para la acción sindical	IFP/SEED	29-31 de octubre de 2001	Brasil	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Honduras, México, Perú, Uruguay y Venezuela

Título de la reunión	Unidad organizadora	Fechas	Lugar	Países participantes
Seminario tripartito subregional para el Caribe sobre la relación entre la participación de los trabajadores y las estrategias de igualdad de oportunidades con las prácticas comerciales expedidas	OIT/ETM Puerto España	13-16 de noviembre de 2001	Jamaica	Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión técnica de los directores generales de inspección del trabajo de América Central, Belice, Panamá y República Dominicana	Proyecto MATAC	28-30 de noviembre de 2001	República Dominicana	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario tripartito subregional para el Caribe sobre nuevas formas de resolución de conflictos	PROMALCO	28-31 de enero de 2002	Granada	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional para empleadores de América Central, República Dominicana y México sobre los aspectos sociolaborales de la integración regional	ACT/EMP	7-8 de marzo de 2002	Costa Rica	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá
Taller subregional de conciliación y mediación para mediadores gubernamentales	OIT/ETM Puerto España	7-13 de marzo de 2002	Granada	Antillas Holandesas, Aruba, Barbados, Belice, Islas Caimán, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional para empleadores de países sudamericanos sobre derechos del empleador en un marco de integración	ACT/EMP	Marzo de 2002	Argentina	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Reunión técnica para directores generales de empleo de América Central y la República Dominicana	Proyecto MATAC	8-10 de abril de 2002	Nicaragua	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario subregional para empleadores de los países andinos sobre la dimensión sociolaboral de la integración regional	ACT/EMP	25-26 de abril de 2002	Colombia	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Mesa redonda para empleadores del Caribe	ACT/EMP	30 de abril - 2 de mayo de 2002	Suriname	Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Foro subregional de empleadores para coordinadores laborales de América Central y República Dominicana	ACT/EMP	9-10 de mayo de 2002	República Dominicana	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Conferencia tripartita subregional para América Central, Belice, República Dominicana y Panamá sobre relaciones laborales, diálogo social y gobernabilidad democrática	Proyectos RELACENTRO Y PRODIAC	21-25 de mayo de 2002	República Dominicana	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá

Anexo 5

Relación de reuniones regionales y subregionales de formación realizadas por el Centro Internacional de Formación de Turín en coordinación con las oficinas de la OIT en la región, 1999-2002

De acuerdo a los objetivos estratégicos de la OIT, los cuadros que se presentan a continuación detallan los programas de formación realizados por el Centro de Turín para los países de la región en coordinación con las oficinas de la OIT para el período 1999-2002.

Objetivo estratégico núm. 1:

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras e igualdad en el empleo	15-17 de marzo de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre normas internacionales del trabajo	17-28 de mayo de 1999	Italia y Portugal	América Latina y el Caribe
Programa anual sobre normas internacionales del trabajo	17-28 de mayo de 1999	Italia y Suiza	Argentina, República Dominicana, Guatemala, Paraguay, San Vicente y las Granadinas y Uruguay
Curso sobre estrategias de lucha contra el trabajo infantil, planeamiento, supervisión y disponibilidad de proyectos	19-30 de julio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre normas internacionales para abogados	2-13 de agosto de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre normas internacionales de trabajo (NIT) y derechos humanos	30 de agosto - 10 de septiembre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre NIT, desarrollo de la productividad y de empresas	11-22 de octubre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre el sistema internacional de derechos humanos y el fortalecimiento institucional	25 de octubre - 5 de noviembre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre derechos del trabajo, NIT y derecho comercial	8-19 de noviembre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario regional de evaluación y seguimiento sobre normas internacionales del trabajo	6-10 de diciembre de 1999	Costa Rica	Costa Rica, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua y Panamá

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre NIT	22 de mayo - 2 de junio de 2000	Italia y Suiza	América Latina y el Caribe
Curso sobre promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras e igualdad de oportunidades	10-21 de julio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre NIT para abogados y educadores legales	21 de agosto - 1.º de septiembre de 2000	Italia	Ecuador y Trinidad y Tabago
Curso sobre NIT, incremento de la productividad y desarrollo empresarial	25 de septiembre - 6 de octubre de 2000	Italia	Uruguay
Curso sobre derechos laborales, NIT y globalización	6-17 de noviembre de 2000	Italia	Barbados
Seminario sobre elaboración de normas de competencia laboral	2-6 de abril de 2001	El Salvador	América Central
Curso sobre derecho internacional comercial	4 de abril- 22 de junio de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho	7-11 de mayo de 2001	Uruguay	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú y Venezuela
Curso anual sobre normas internacionales del trabajo	21 de mayo - 1.º de junio de 2001	Italia y Suiza	México, Nicaragua, Santa Lucía y Venezuela
Curso sobre los derechos de las mujeres trabajadoras y responsabilidades familiares	16-27 de julio de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre NIT para abogados y educadores legales	27 de agosto - 27 de septiembre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre derecho comercial internacional	3 de abril - 22 de junio de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre NIT para magistrados, juristas y docentes en derecho	8-12 de abril de 2002	Chile	América Latina
Curso sobre NIT	20-31 de mayo de 2002	Italia y Suiza	Belice, Brasil, Chile, Ecuador, y Nicaragua

Objetivo estratégico núm. 2:

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Programa de formación a distancia sobre asistencia técnica a distancia sobre desarrollo económico local	Enero - diciembre de 1999	A distancia	América Latina y el Caribe
Curso diplomado avanzado: planeamiento, gestión y disponibilidad de sistemas de formación flexible	Enero - diciembre de 1999	A distancia	América Latina y el Caribe
Curso sobre normalización, formación y certificación de competencias	12-30 de abril de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre disponibilidad de programas de formación	24-28 de mayo de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso internacional sobre tendencias y modelos de desarrollo local en América Latina, España e Italia	24-28 de mayo de 1999	España	América Latina
Curso sobre tendencias y modelos de desarrollo local en América Latina, España, Italia y Portugal	Mayo de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre oportunidades de negocios para las pequeñas y medianas empresas en ambientes urbanos	Mayo - junio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre políticas y estrategias para desarrollo de pequeñas y medianas empresas	Junio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de sistemas de financiamiento para las microempresas y las pequeñas empresas	28 de junio - 16 de julio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre esquemas de crédito para desarrollo de pequeñas y medianas empresas	Junio - julio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre privatización y desarrollo del sector privado	Septiembre - octubre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario subregional de planificación estratégica y capacitación sobre género, pobreza y empleo	13-16 de septiembre de 1999	Chile	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Curso de promoción y desarrollo de iniciativas locales de empleo, metodologías y técnicas de planificación de género	20 de septiembre - 8 de octubre de 1999	Italia	Haití
Curso sobre información sobre el mercado de trabajo y planeamiento de recursos humanos en el medio rural	4-22 de octubre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de sistemas de apoyo a las microempresas y las pequeñas empresas	4-22 de octubre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre la formación profesional en los procesos de integración regional	6-8 de octubre de 1999	Paraguay	Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay
Curso Conozca su Negocio	11-22 de octubre de 1999	Italia	Guyana y Perú
Curso sobre productividad y calidad gerencial	Octubre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre políticas y estrategias para el desarrollo de pequeñas y medianas empresas	29 de noviembre - 10 de diciembre de 1999	Italia	Países del Caribe
Programa de formación y asistencia técnica a distancia sobre desarrollo económico local	Enero - diciembre de 2000	A distancia	América Latina y el Caribe
Curso de diploma avanzado: diseño, gestión y evaluación de sistemas de formación flexible	Enero - diciembre de 2000	A distancia	América Latina y el Caribe

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre adquisición de sistemas de información para proyectos financiados por el Banco Mundial	14-25 de febrero de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de adquisición de equipos	6-31 de marzo de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de la formación para instituciones de formación con educación a distancia	13-17 de marzo de 2000	Jamaica	Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Jamaica, Santa Lucía y Trinidad y Tabago
Curso sobre microfinanzas y esquemas de crédito para PYME y microempresas	13-25 de marzo de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre sistemas de información del mercado de trabajo	27 de marzo - 14 de abril de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de proyectos de cooperación técnica	10-20 de abril de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre análisis de las políticas de formación	8-19 de mayo de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre creación y administración de sistemas de microcréditos	8-26 de mayo de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración del trabajo de adquisiciones	8 de mayo - 2 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre análisis comparativo de sistemas de educación y formación profesional	22 de mayo - 2 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de la implementación de proyectos de inversión	12-23 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de formación para asesores y consultores de PYME	19-30 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre evaluación del impacto de la educación y la formación profesional	19-30 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de diseño de programas de formación basados en competencias	19-30 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración financiera de proyectos financiados por el Banco Mundial	3-14 de julio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre conocimiento de su negocio	3-14 de julio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre dirección de recursos humanos en el escenario del siglo XXI	10-21 de julio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras e igualdad en el empleo	10-21 de julio de 2000	Italia y Suiza	Jamaica y Suriname
Curso sobre normalización, formación y certificación de competencias laborales	14-18 de agosto de 2000	Guatemala	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Curso sobre buenas prácticas emergentes para el desarrollo de servicios de negocios	4-9 de septiembre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de adquisiciones en el sector público	11-29 de septiembre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre gestión de la calidad en las instituciones de educación y formación profesional	25 de septiembre - 6 de octubre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre creación y administración de servicios y desarrollo empresarial para microempresas y pequeñas empresas	2-20 de octubre de 2000	Italia	Argentina, Brasil, Chile, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay y Perú
Curso sobre estrategias de desarrollo local: mercado de trabajo local y la ingeniería de la formación	9-20 de octubre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre políticas y estrategias para el desarrollo de las PYME	9-21 de octubre de 2000	Italia	América Latina
Curso sobre administración de adquisición de equipos	9 de octubre - 3 de noviembre de 2000	Italia	América Latina
Curso sobre el rol de los ministerios de trabajo en la formación profesional	6-8 de noviembre de 2000	Paraguay	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, España, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Curso de ingeniería de la formación: desde la identificación de la demanda hasta la inserción laboral	6-17 de noviembre de 2000	Italia	América Latina
Curso sobre políticas y estrategias para mejorar la productividad en las PYME	6-17 de noviembre de 2000	Italia	Argentina, Brasil, Costa Rica, Cuba, Haití, Honduras, México, Nicaragua y Perú
Curso sobre ingeniería de la formación: desde la identificación de la demanda hasta la inserción laboral	6-17 de noviembre de 2000	Italia	América Latina
Curso sobre promoción del trabajo decente en el sector informal	6-18 de noviembre de 2000	Italia	América Latina
Curso sobre administración de implementación de proyectos de inversión	13-24 de noviembre de 2000	Italia	América Latina
Curso sobre administración efectiva del desarrollo de servicios de negocios	27 de noviembre - 9 de diciembre de 2000	Italia	América Latina
Curso sobre administración de la cooperación técnica	4-15 de diciembre de 2000	Italia	América Latina
Seminario subregional introductorio del Caribe sobre análisis del mercado laboral	5-16 de febrero de 2001	Trinidad y Tabago	Antillas Holandesas, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Curso sobre reestructuración de la responsabilidad social de las empresas y la creación de nuevos puestos en economías emergentes	12-24 de marzo de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre incremento de productividad a través de buenas prácticas en la gerencia de recursos humanos	26 de marzo - 6 de abril de 2001	Italia	América Latina
Curso de elaboración de normas de competencia laboral	2-6 de abril de 2001	El Salvador	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá
Curso sobre promoción del trabajo decente en el sector informal	2-12 de abril de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre evaluación del impacto de la educación y formación profesional	23 de abril - 4 de mayo de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre gerencia efectiva de las instituciones de microfinanzas y fondos de garantía para las pequeñas empresas y microempresas	23 de abril - 4 de mayo de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre gerencia de calidad de sistemas de formación	7-18 de mayo de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre información del mercado de trabajo	14-25 de mayo de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre información del mercado de trabajo y gestión de sistemas de educación y formación profesional	4- 22 de junio de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre capacitación de asesores y consultores para las PYME: cómo ser un mejor asesor de negocios	18-29 de junio de 2001	Italia	América Latina

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre la comercialización internacional de productos de las PYME	25 de junio - 7 de julio de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre «Mejore su negocio» — educación empresarial en formación profesional y técnica	9-20 de julio de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre buenas prácticas emergentes en el desarrollo de los servicios de negocios — segundo seminario anual: análisis y estudios de caso	10-14 de septiembre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de desarrollo empresarial local y regional de las MYPES	8-19 de octubre de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre coordinación de sistemas de apoyo a microemprendedores	29 octubre - 2 de noviembre de 2001	Brasil	Brasil
Curso sobre políticas y estrategias para desarrollo de las PYME	5-16 de noviembre de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre asociaciones gremiales de microempresas y pequeñas empresas	5-16 de noviembre de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre nuevas formas de organización del trabajo y reconversión laboral	5-16 de noviembre de 2001	Italia	América Latina
Curso sobre reestructuración de la responsabilidad social de las empresas y creación de nuevos puestos en economías emergentes	19-30 de noviembre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre gerencia efectiva de desarrollo de servicios de negocios	3-14 de diciembre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de especialización para posgraduados sobre administración del desarrollo	15 de enero - 4 de mayo de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de la adquisición de equipo	4-28 de marzo de 2002	Italia	América Latina
Curso sobre administración de la adquisición de equipo	5-30 de marzo de 2002	Italia	América Latina
Curso sobre nuevas tendencias en la tecnología del aprendizaje	11-22 de marzo de 2002	Italia	América Latina
Curso sobre desarrollo de los servicios de negocios	1.º de abril - 30 de junio de 2002	A distancia	América Latina
Curso sobre adquisición de sistemas de información para proyectos financiados por el Banco Mundial	2-14 de abril de 2002	Italia	América Latina
Curso sobre manejo efectivo de instituciones de microfinanzas para pequeñas empresas y microempresas	15-26 de abril de 2002	Italia	América Latina
Curso sobre adquisición de sistemas de información en proyectos financiados por el Banco Mundial	15-26 de abril de 2002	Italia	América Latina
Curso sobre normalización, formación y certificación de competencias	22-30 de abril de 2002	Honduras	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Curso sobre diseño de medios de aprendizaje y medio ambiente	6-17 de mayo de 2002	A distancia	América Latina y el Caribe
Curso sobre incremento de la productividad a través de buenas prácticas en el manejo de los recursos humanos	6-17 de mayo de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre adquisición de sistemas de información en proyectos financiados por el Banco Mundial	7 de mayo - 1.º de junio de 2002	Italia	América Latina
Curso sobre administración del trabajo de adquisiciones	16-31 de mayo de 2002	Italia	América Latina

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre evaluación del impacto de programas de educación y formación profesional	20-31 de mayo de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre creación e incremento de negocios hacia redes de negocios	27 de mayo - 7 de junio de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de la implementación de proyectos de inversión	28 de mayo - 8 de junio de 2002	Italia	América Latina y el Caribe

Objetivo estratégico núm. 3:

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso taller sobre los regímenes de pensiones y el financiamiento de la seguridad social	19 de abril - 7 de mayo de 1999	Italia	Haití
Curso sobre fiscalización estatal de seguridad y salud en el trabajo	3-14 de mayo de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre certificación avanzada de seguridad	17 de mayo - 4 de junio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre el papel de las asociaciones de cooperativas en la extensión de la protección social en el sector informal	14-23 de junio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Taller sobre esquema de pensiones	6-24 de septiembre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre gestión en la empresa de la seguridad y salud en el trabajo	4 - 22 de octubre de 1999	Italia	Brasil
Taller sobre seguros sociales de salud	22 de noviembre - 3 de diciembre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de formación de formadores y promotores y desarrollo de mutuales de salud	22 de noviembre - 3 de diciembre de 1999	Italia	Haití
Curso sobre análisis comparativo de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo	29 de noviembre - 10 de diciembre de 1999	Italia	Brasil
Curso sobre seguro social de salud	7-18 de febrero de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre análisis comparativo de los sistemas nacionales de seguridad e higiene ocupacionales	15-26 de mayo de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Taller sobre regímenes de pensiones y financiamiento de la seguridad social	22 de mayo - 2 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Taller sobre financiamiento de la seguridad social	5-16 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de certificación avanzada de seguridad	5-23 de junio de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre gestión en la empresa de la seguridad y salud en el trabajo	22 de agosto - 1.º de septiembre de 2000	Colombia	América Latina y el Caribe
Taller sobre esquemas de pensiones	4-22 de septiembre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre seguridad ocupacional y administración de empresas de salud	25 de septiembre - 6 de octubre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre inspección estatal de la seguridad y salud en el trabajo	9-20 de octubre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre seguridad ocupacional y sistemas de inspección de salud	6-17 de noviembre de 2000	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre seguro social de salud	5-16 de febrero de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre protección social en el sector informal	Marzo de 2001	Jamaica	América Latina y el Caribe
Curso sobre mejoramiento del funcionamiento de las PYME mediante la lucha contra nuevos riesgos de salud en el trabajo	19-23 de marzo de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Taller sobre regímenes de pensiones y financiamiento de la seguridad social	21 de mayo - 1.º de junio de 2001	México	América Latina
Taller sobre financiamiento de la seguridad social	11-22 de junio de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre seguridad ocupacional y manejo de la salud en las empresas	2-13 de julio de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa	30 de julio - 10 de agosto de 2001	Colombia	América Latina

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre inspección estatal de seguridad y salud en el trabajo	17-28 de septiembre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Taller sobre esquema de pensiones	17 de septiembre - 5 de octubre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre análisis comparativo de los sistemas nacionales de seguridad y salud ocupacionales	8-19 de octubre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre la prevención y los sistemas de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	5-9 de noviembre de 2001	Colombia	América Latina
Curso sobre seguro social de salud	4-15 de febrero de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre gerencia de la seguridad y salud ocupacionales en las empresas	18 de febrero - 1.º de marzo de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre la prevención y los sistemas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	4-8 de marzo de 2002	México	América Latina
Curso sobre extensión de la protección social al sector informal	18-22 de marzo de 2002	Santa Lucía	El Caribe
Curso sobre manejo de problemas de salud emergentes relacionados con el trabajo	8-12 de abril de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre análisis comparativo de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo	8-26 de abril de 2002	Italia y España	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Curso de formación de facilitadores en manejo de problemas de salud emergentes relacionados con el trabajo	15-19 de abril de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Taller sobre financiamiento de la seguridad social	13-24 de mayo de 2002	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre estrategias de extensión de la protección social	15-17 de mayo de 2002	Haití	América Latina y el Caribe

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso sobre formación sindical sobre tecnologías de la información	22 de febrero - 26 de marzo de 1999	Italia	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá y Venezuela
Curso sobre traspaso de mercados de artículos de escritorio para el sector público	1-20 de marzo de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de provisión de equipo del sector público	8 de marzo - 2 de abril de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre provisión de sistemas de información en proyectos financiados por el Banco Mundial	12-23 de abril de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre gestión de adquisición de equipo y contratación de obras para el sector público	3-21 de mayo de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre administración de adquisición de material de trabajo para el sector público	10 de mayo - 4 de junio 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de especialización para expertos latinoamericanos en problemas de trabajo y relaciones laborales: nuevos escenarios y fronteras de la negociación colectiva	8-24 de septiembre de 1999	Italia y España	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Venezuela
Curso sobre administración de la implementación de proyectos de infraestructura del Banco Mundial para el sector público	21 de junio - 2 de julio de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre manejo de las adquisiciones en el sector público	6-24 de septiembre de 1999	Italia	América Latina y el Caribe
Seminario sobre NIT y derechos humanos para la CUT Brasil	4-15 de octubre 1999	Italia	Brasil
Curso sobre administración de adquisición de equipos para el sector público	4-29 de octubre de 1999	Italia	América Latina
Curso sobre formación sindical en seguridad social	25 de octubre - 19 de noviembre de 1999	Italia	Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, México, Paraguay, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela
Curso sobre administración de adquisiciones para el trabajo en el sector público	8 de noviembre - 3 de diciembre de 1999	Italia	América Latina
Curso sobre NIT y derechos de las trabajadoras: seminario regional de evaluación y seguimiento	15-19 de noviembre de 1999	Guatemala	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay
Curso de especialización en relaciones laborales: negociación colectiva	29 de marzo - 13 de octubre de 2000	A distancia	América Latina
Curso de formación sindical sobre la privatización	10 de abril - 2 de mayo de 2000	Italia	Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Programa de educación obrera avanzado sobre negociación colectiva para la Union Network International	15-31 de mayo de 2000	Italia	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Honduras, México, Panamá y Venezuela

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Curso de especialización para expertos latinoamericanos en problemas de trabajo y relaciones laborales: libertad sindical	6-22 de septiembre de 2000	Italia	América Latina
Curso de formación sindical en seguridad y salud ocupacional y medio ambiente	2 de octubre - 3 de noviembre de 2000	Italia	Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Perú, y Venezuela
Seminario sobre NIT de la OIT para trabajadores	9-20 de octubre de 2000	Italia y Portugal	Brasil
Seminario internacional sobre diálogo social tripartito e igualdad de oportunidades en el MERCOSUR	18-21 de octubre de 2000	Italia	Países del MERCOSUR
Curso de formación sindical sobre normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento	12 de febrero - 9 de marzo de 2001	Italia	Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Seminario de evaluación y seguimiento del curso taller virtual: el ciclo de trabajo y la salud	7-9 de mayo de 2001	Uruguay	Argentina, Brasil, Chile y Uruguay
Curso sobre conciliación y mediación	14-18 de mayo de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre reforma de los servicios de gerencia públicos	28 de mayo - 15 de junio 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso de especialización para expertos latinoamericanos en problemas de trabajo y relaciones laborales: empleo y mercado de trabajo	3-21 de septiembre de 2001	Italia y España	América Latina
Curso sobre gestión de los recursos humanos en la función pública	3-28 de septiembre de 2001	Italia	América Latina y el Caribe
Curso sobre negociación flexible: un acercamiento tripartito	17-21 de septiembre de 2001	Italia	América Latina
Seminario subregional para trabajadores sobre la promoción del turismo sostenible en el Caribe	25-28 de septiembre de 2001	Barbados	Barbados, Dominica, Granada, San Vicente y las Granadinas y Santa Lucía
Conferencia subregional de administración del trabajo del Caribe para secretarios permanentes del trabajo y jefes de la administración del trabajo	25-28 de septiembre de 2001	Antigua y Barbuda	Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Reunión técnica de los directores generales de empleo de América Central, Panamá y República Dominicana	17-19 de octubre de 2001	Honduras	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Foro de empleadores de América Central para coordinadores laborales	25-26 de octubre de 2001	Panamá	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Curso de formación para sindicalistas sobre políticas de empleo	28 de octubre - 30 de noviembre de 2001	Italia	América Latina
Seminario regional para trabajadores a domicilio y cadenas productivas en América Latina: desafíos para la acción sindical	29-31 de octubre de 2001	Brasil	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Honduras, México, Perú, Uruguay y Venezuela
Curso estrategias de acción empresarial en seguridad y salud en el trabajo	30 de octubre - 3 de noviembre de 2001	Brasil	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Seminario tripartito subregional para el Caribe sobre la relación entre la participación de los trabajadores y las estrategias de igualdad de oportunidades con las prácticas comerciales expeditas	13-16 de noviembre de 2001	Jamaica	Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Holandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermuda, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, y Trinidad y Tabago
Reunión técnica de los directores generales de inspección del trabajo de América Central, Belice, Panamá y República Dominicana	28-30 de noviembre de 2001	República Dominicana	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario sobre evaluación y seguimiento de los programas de formación sobre seguridad social para organizaciones sindicales de América Latina	7-12 de diciembre de 2001	Chile	Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela
Taller subregional para técnicos responsables de los servicios de información de los ministerios de trabajo de países centroamericanos, Belice y República Dominicana	Segundo semestre de 2001	Panamá	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Seminario tripartito subregional para el Caribe sobre nuevas formas de resolución de conflictos	28-31 de enero de 2002	Granada	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional para empleadores de países sudamericanos sobre los derechos del empleador en un marco de integración	Marzo de 2002	Argentina	Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
Seminario subregional para empleadores de América Central, República Dominicana y México sobre los aspectos sociolaborales de la integración regional	7-8 de marzo de 2002	Costa Rica	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá
Taller subregional de conciliación y mediación para mediadores gubernamentales	7-13 de marzo de 2002	Granada	Antillas Holandesas, Aruba, Barbados, Belice, Islas Caimán, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Curso de formación sindical sobre protección social	18 de marzo - 12 de abril de 2002	Italia	Bolivia, Colombia, Ecuador, México y Perú
Reunión técnica para directores generales de empleo de América Central y la República Dominicana	8-10 de abril de 2002	Nicaragua	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Curso para empleadores sobre responsabilidad social corporativa	15-19 de abril de 2002	Italia	América Latina
Curso de formación sindical sobre tecnologías de la información	15 de abril - 17 de mayo de 2002	Italia	Colombia, Perú y Venezuela
Mesa redonda para empleadores del Caribe	30 de abril - 2 de mayo de 2002	Suriname	Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago
Seminario subregional para empleadores de los países andinos sobre la dimensión sociolaboral de la integración regional	Abril de 2002	Perú	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela
Curso sobre modernización de puertos	6-17 de mayo de 2002	Italia y Bélgica	América Latina
Foro subregional de empleadores para coordinadores laborales de América Central y República Dominicana	9-10 de mayo de 2002	República Dominicana	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá

Título de la reunión	Fechas	Lugar	Países participantes
Conferencia tripartita subregional para América Central, Belice, República Dominicana y Panamá sobre relaciones laborales, diálogo social y gobernabilidad democrática	21-25 de mayo de 2002	República Dominicana	Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Curso sobre la reforma gerencial de los servicios públicos	27 de mayo - 4 de junio de 2002	Italia e Inglaterra	América Latina y el Caribe

Anexo 6

Número de actividades nacionales de capacitación realizadas por la OIT en la región y número de participantes, 1999-2002

Actividades nacionales de capacitación realizadas en la región

	Objetivo estratégico núm. 1	Objetivo estratégico núm. 2	Objetivo estratégico núm. 3	Objetivo estratégico núm. 4
Fondos de la OIT	111	257	50	287
Fondos extrapresupuestarios	1.581	1.031	251	1.225
Total de actividades realizadas	1.692	1.288	301	1.512

El cuadro consigna el número de eventos nacionales de capacitación organizados por la OIT en la región durante los años 1999-2002, por objetivos estratégicos. Dado el volumen de estas actividades, no es posible dar un detalle de las mismas.

Participantes en las actividades nacionales de capacitación organizadas en la región

	Objetivo estratégico núm. 1	Objetivo estratégico núm. 2	Objetivo estratégico núm. 3	Objetivo estratégico núm. 4
Fondos de la OIT	2.748	11.189	1.240	6.597
Fondos extrapresupuestarios	67.696	27.726	6.161	37.269
Total de participantes	70.444	38.915	7.401	43.866

El cuadro consigna el número de beneficiarios de los eventos nacionales de capacitación organizados por la OIT en la región durante los años 1999-2002, por objetivos estratégicos y según la fuente de financiamiento.