



## ► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

---

# Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

(11 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.ª reunión (2022),

Habiendo celebrado una tercera discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, en conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su forma enmendada en 2022, a fin de examinar la manera en que la Organización debería responder a las realidades y necesidades de sus Miembros, y teniendo debidamente en cuenta la Declaración de Filadelfia, 1944, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019;

1. Adopta las Conclusiones siguientes, que contienen un marco coherente, integral e integrado para las políticas de empleo adaptado a un mundo del trabajo en rápida evolución;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la puesta en práctica de las mismas;
3. Solicita al Director General que:
  - a) prepare un plan de acción para dar curso a las Conclusiones, que será sometido a la consideración del Consejo de Administración en su 346.ª reunión en noviembre de 2022;
  - b) transmita y señale las presentes conclusiones a la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
  - c) tenga en cuenta las presentes conclusiones cuando asigne recursos en el marco del Programa y Presupuesto existente, prepare las propuestas futuras de programa y presupuesto, y cuando movilice recursos extrapresupuestarios, y
  - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre la aplicación de estas conclusiones.

## Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

### I. Contexto y retos

1. Entre la segunda discusión recurrente sobre el empleo celebrada en 2014 y 2019, los mercados de trabajo experimentaron algunas mejoras y, debido a que se reconoció en mayor medida el carácter central del empleo, se produjo un aumento del número de políticas nacionales de empleo. Sin embargo, siguió habiendo importantes déficits de trabajo decente.
2. El progreso hacia el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos se vio aún más comprometido por la reciente pandemia de COVID-19. Aunque en muchos países las medidas políticas ayudaron a proteger a los trabajadores y a las empresas, la recuperación sigue siendo desigual e incompleta. Los efectos agravantes de las tensiones geopolíticas, en particular los conflictos armados en curso, el aumento de la inflación, las turbulencias financieras, la elevada carga de la deuda y las perturbaciones de las cadenas mundiales de suministro están exacerbando las desigualdades dentro de los grupos de trabajadores, dentro de las empresas y de los países y entre ellos. Las restricciones fiscales están limitando la capacidad de los países para apoyar la recuperación y están aumentando la probabilidad de un desarrollo desigual, dejando a los países en desarrollo aún más rezagados.
3. Al mismo tiempo, persisten retos de larga data en el mercado de trabajo tanto en materia de cantidad como de calidad del empleo, como lo demuestran el alto nivel de informalidad, las violaciones de los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro, la baja productividad, la inadecuación de las competencias, el persistente aumento del número de trabajadores pobres, el aumento desigual y generalmente débil de los salarios, los diferentes tipos de desigualdad y las distintas formas de discriminación en el mercado de trabajo, así como las formas de trabajo inseguras. A pesar de los avances obtenidos en algunos ámbitos en las últimas décadas, las oportunidades de trabajo insuficientes reflejan un proceso lento de transformación hacia mercados de trabajo más inclusivos y que funcionan bien para beneficio de todos. Las mujeres reciben remuneraciones más bajas, se enfrentan a tasas de desempleo e inactividad más elevadas que los hombres y realizan la mayoría de los trabajos del cuidado remunerados y no remunerados. Los jóvenes siguen teniendo dificultades para pasar sin problemas de la escuela al trabajo y a su primer empleo decente. A nivel mundial, la informalidad sigue siendo una fuente importante de déficits de trabajo decente, en particular en las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas. Las formas de trabajo inseguras también han contribuido a los déficits de trabajo decente y a la informalización del empleo formal.
4. Las oportunidades que pueden generar los factores que impulsan el futuro del trabajo no se han aprovechado plenamente hasta la fecha, en particular en los países en desarrollo. Los cambios demográficos, la brecha digital y el cambio climático siguen relegando a un segundo plano la cuestión del potencial de creación de empleo decente de una transformación estructural inclusiva.
5. A menudo, los déficits de trabajo decente también son una causa fundamental de la vulnerabilidad de las personas pobres y un factor de inestabilidad social, lo cual puede generar conflictos y provocar además una peligrosa espiral descendente.
6. Para alcanzar el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8, se requiere acelerar las acciones para establecer marcos de políticas de empleo integrales, fortalecerlos y adaptarlos a la rápida evolución del mundo del trabajo.

## II. Principios rectores para unas políticas de empleo coherente, integral e integrada en un mundo del trabajo en rápida evolución

7. Los marcos integrales de políticas de empleo deberían tener por objetivo crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente, y contribuir a lograr una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente.
8. Esos marcos integrales deberían regirse por los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas pertinentes de la OIT, con inclusión del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), conjuntamente con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que fueron adoptadas después de la segunda discusión recurrente, que tuvo lugar en 2014.
9. Los profundos cambios que se han producido en el mundo del trabajo, a la vez que reafirman la importancia y la pertinencia de las Conclusiones relativas al segunda discusión recurrente sobre el empleo de 2014, requieren marcos integrales de políticas de empleo que sean más sólidos, plenamente reactivos y adaptados, para prestar apoyo a los trabajadores y las empresas, y que estén en conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) y con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021).
10. Para la formulación de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo, deberían utilizarse los principios siguientes, teniendo en cuenta las circunstancias de los países:
  - a) Aprovechar plenamente las ventajas que ofrecen los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al formular enfoques integrados coherentes y coordinados.
  - b) El fortalecimiento de los vínculos entre el crecimiento económico inclusivo, el empleo, los ingresos laborales y la productividad.
  - c) Promover tanto la calidad como la cantidad del empleo, asegurando a la vez una protección adecuada a los trabajadores y el respeto de sus derechos, incluso garantizándoles un entorno de trabajo seguro y saludable.
  - d) Promover una transformación y una diversificación estructurales inclusivas para el trabajo decente.
  - e) Aumentar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades disponibles de trabajo decente, inclusive a través de incentivos para promover el desarrollo de las competencias, la reconversión profesional y el aprendizaje permanente para mejorar su empleabilidad y su adaptabilidad y asegurar transiciones exitosas y equitativas en el mercado de trabajo y acceso al trabajo decente.
  - f) Crear y preservar un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas.

- g)* Fomentar la transición de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal a la economía formal.
- h)* Estar basados en un diálogo social sólido y en el tripartismo por lo que respecta a su formulación, puesta en práctica, y seguimiento y evaluación.
- i)* Tener perspectiva y sensibilidad de género y ser adaptables a la diversidad y a las necesidades de los grupos vulnerables y desfavorecidos.
- j)* Facilitar una transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente e inclusivas de conformidad con las Directrices de política para una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- k)* Aprovechar el pleno potencial del progreso tecnológico y del crecimiento de la productividad para la creación de empleos decentes afrontando a la vez la brecha digital dentro de los países y entre ellos.
- l)* Ser ágiles y reactivos frente a las crisis, los conflictos geopolíticos y los riesgos emergentes.
- m)* Crear una base de datos empíricos sólida para apoyar el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas.
- n)* Crear una base de datos empíricos sólida para apoyar el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas.

### III. Fortalecimiento, adaptación y puesta en práctica de marcos integrales de políticas del empleo

11. Los Estados Miembros deberían promover el fortalecimiento, la adaptación y la puesta en práctica de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo, sobre la base de consultas tripartitas, que, si procede, y de acuerdo con las circunstancias específicas de los países, deberían incluir los elementos siguientes:
- a)* Medidas y estrategias para mejorar la adaptación oportuna y la reactividad de las políticas a los retos del mercado de trabajo, incluidos los derivados de crisis económicas, medioambientales, sanitarias, geopolíticas y de otros tipos de crisis.
  - b)* Políticas favorables al empleo, políticas industriales, sectoriales, medioambientales, comerciales y públicas y privadas de inversión que faciliten una transformación estructural inclusiva para crear empleos decentes, incluso en las economías del cuidado, digital, circular y verde, y que fomenten a la vez la transición a la economía formal.
  - c)* Al aprovechar las oportunidades del progreso tecnológico, se debería velar por que los trabajadores, incluidos los trabajadores de las plataformas, estén adecuadamente protegidos, tengan acceso a la protección social y a condiciones de trabajo decente.
  - d)* Políticas e instituciones para velar por que todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, disfruten de una protección adecuada, teniendo en cuenta: el respeto de los derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado establecido por ley o negociado, límites máximos al tiempo de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.
  - e)* Las políticas y reglamentos para abordar la cuestión del trabajo inseguro, inclusive velando por la clasificación correcta de las relaciones de trabajo.

- f) Políticas centradas específicamente en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, que proporcionen un entorno propicio para las empresas sostenibles, que apoyen la continuidad de las empresas y aumenten la iniciativa empresarial, la productividad y la innovación.
- g) Apoyar la función del sector público como un empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad.
- h) Políticas de educación, de desarrollo de las competencias y de aprendizaje permanente que respondan y se anticipen a las necesidades del mercado de trabajo y que aborden los déficits de competencias existentes y previstos, asegurando a la vez inversiones públicas y privadas cuando proceda en educación y formación, con inclusión de aprendizajes.
- i) Políticas destinadas a fomentar el crecimiento sostenible de la productividad y de la economía social y solidaria que hagan hincapié en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y en los sectores con diferencias crecientes de productividad, que aseguren al mismo tiempo una distribución equitativa de los beneficios de la productividad según el valor creado, inclusive a través del fortalecimiento del diálogo social y de la negociación colectiva a todos los niveles.
- j) Políticas que favorezcan salarios y mecanismos de ajustes de los salarios adecuados, justos y no discriminatorios, en conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, a través de salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y de apoyo a la negociación colectiva a todos los niveles y a la cooperación tripartita.
- k) Políticas para mejorar los resultados en materia de trabajo decente del comercio y las cadenas de suministro, con inclusión del fomento de la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, inclusive en relación con la transparencia, la diligencia debida en materia de derechos humanos, los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación, y el fomento del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, los límites máximos al tiempo de trabajo y la oferta de empleo estable.
- l) Políticas activas de mercado de trabajo y servicios de empleo y suprimir los obstáculos a la iniciativa empresarial y la innovación, y apoyar las transiciones a lo largo de la vida, incluida la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y del desempleo al empleo, así como la participación en el mercado de trabajo de las mujeres, las personas mayores y las pertenecientes a grupos vulnerables.
- m) Una mayor armonización con las políticas de protección social para apoyar a los trabajadores durante las interrupciones y las transiciones a lo largo de la vida.
- n) Políticas para fomentar la transición de la economía informal a la economía formal, que aborden las causas fundamentales de la informalidad y presten especial atención a las necesidades de los más vulnerables.
- o) Políticas para apoyar y permitir que los trabajadores y las empresas abandonen las economías intensivas en carbono y para crear empleos decentes a través de medidas de adaptación y de mitigación del cambio climático que aseguren una transición justa hacia economías inclusivas y sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente y trabajo

decente para todos. Se debería velar por la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, incluso en las economías verde y circular.

- p) Políticas de empleo con perspectiva de género para afrontar las desigualdades de género e impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluidas: políticas para abordar la segregación profesional por motivos de género, a través de políticas para asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; medidas para asegurar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada y políticas para abordar el reparto desigual de las responsabilidades del cuidado, incluso a través de licencias adecuadas de maternidad y parentales, y la provisión de servicios de cuidado de calidad asequibles; la generalización de las políticas de empoderamiento de género en los ámbitos público y privado; y la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.
- q) Medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, incluso a través de marcos normativos que permitan solicitar regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo, que aseguren y que respeten los límites al tiempo de trabajo y que contengan medidas de protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la reglamentación nacional y por acuerdo entre las partes.
- r) En los entornos frágiles y afectados por las crisis, la integración de las respuestas inmediatas, con estrategias sostenibles a más largo plazo, para promover el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, en conformidad con la Recomendación núm. 205.
- s) Políticas de inversión intensivas en empleo, que incluyan programas públicos de empleo de calidad y de desarrollo de infraestructuras, para apoyar la creación de trabajo productivo y decente y que incluyan programas de apoyo a la progresión en el mercado laboral, a fin de mejorar los medios de vida.
- t) Intervenciones en materia de empleo en las zonas rurales que aumenten las oportunidades de trabajo decente, promoviendo al mismo tiempo la diversificación de la producción y de los sectores y que ofrezcan mejores beneficios económicos, medioambientales y sociales a nivel local.
- u) Mayor coherencia con las políticas de migración laboral para mejorar la gobernanza de la migración laboral, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la portabilidad y el reconocimiento de las competencias, y la portabilidad de los derechos a prestaciones de seguridad social.
- v) Sistemas de información sobre el mercado de trabajo reactivos y actualizados, y políticas y programas eficaces de seguimiento, evaluación y evaluación del impacto.
- w) Estrategias de financiación sostenibles que respondan a las restricciones fiscales de los países y promuevan una movilización de recursos suficiente y oportuna, en particular para los servicios públicos de empleo, junto con otras medidas para reforzar la aplicación de las políticas.
- x) Fortalecer la capacidad de los Gobiernos y de los interlocutores sociales, de manera que estos puedan desempeñar un papel más eficaz en la formulación de políticas, en su aplicación y en la prestación del apoyo necesario para sus miembros.

- 12.** Los marcos integrales de políticas de empleo deberían ponerse en práctica a través de políticas nacionales de empleo e integrarse en los planes nacionales y en otras estrategias de desarrollo

más amplios a través de actividades de seguimiento y evaluación basados en pruebas empíricas.

#### IV. Diálogo social

13. El diálogo social desempeña un papel fundamental para fomentar la apropiación y encontrar soluciones basadas en el consenso durante la formulación, la puesta en práctica y la evaluación de los marcos de políticas de empleo, inclusive durante las perturbaciones y las crisis. El diálogo social también es una parte importante de los esfuerzos de recuperación para reconstruir mejor y fortalecer la resiliencia de las empresas y los trabajadores.
14. Los procesos tripartitos son decisivos para promover la coherencia de las políticas económicas, medioambientales, de empleo y sociales, junto con mecanismos eficaces de coordinación interinstitucional.
15. El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, contribuye a la creación de empleos decentes y a un reparto equitativo de los beneficios generados por la productividad y el crecimiento económico y a una distribución más justa del ingreso y en el caso de las cadenas mundiales de suministro, un reparto equitativo de los beneficios cuando se genera valor añadido.
16. En entornos frágiles y afectados por conflictos, el diálogo social es esencial para promover la paz, permitir la recuperación y fomentar la resiliencia.

#### V. Acción de la OIT

17. La Oficina Internacional del Trabajo debería asistir a los Estados Miembros que lo soliciten en la promoción, la formulación, la aplicación y el seguimiento y la evaluación de las políticas, las estrategias y los programas de conformidad con los marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo antes mencionados. Las actividades de la Oficina deberían ser específicas, medibles y evaluarse de manera rigurosa. La Oficina debería intensificar su labor en los siguientes ámbitos:

##### A. Promover políticas macroeconómicas y sectoriales coherentes en pro de una recuperación centrada en las personas y la creación de empleos, incluso en las economías verde, circular, digital y del cuidado

18. Mejorar la investigación, los datos, los marcos analíticos y las herramientas de orientación de la Oficina basados en pruebas empíricas para promover políticas macroeconómicas inclusivas y con perspectiva de género y la coherencia con las políticas sectoriales en pro de un crecimiento económico inclusivo, de la creación de empleo y la formalización, con inclusión de trabajos de investigación basados en pruebas empíricas sobre inversión pública para apoyar la transformación estructural en el mercado de trabajo, la creación de empleo y el aumento de la productividad.
19. Reforzar la capacidad de los mandantes en el ámbito de las políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales, comerciales, de inversión y de infraestructuras favorables al empleo, así como políticas para mejorar la productividad.
20. Reforzar las capacidades de los Estados Miembros para aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico para la creación de empleo, abordando a la vez los riesgos de las tecnologías en las condiciones de trabajo decente, con inclusión de la gestión algorítmica y asegurando la ciberseguridad y la protección de datos, para afrontar la brecha digital, tanto dentro de los países como entre ellos.

21. Mejorar la capacidad y la orientación sobre la financiación de los objetivos de la política de empleo.

#### **B. Crear un entorno propicio para empresas más sostenibles y productivas**

22. Reforzar el apoyo a la continuidad de las empresas y un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con las Conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas en 2007 por la Conferencia Internacional del Trabajo.
23. Apoyar a las empresas para crear empleos decentes y mejorar la productividad a través de la investigación, el asesoramiento en materia de políticas y el desarrollo de capacidades, incluso en relación con ecosistemas de productividad.
24. Apoyar y fortalecer el desarrollo de la iniciativa empresarial a través de la supresión de los obstáculos y de incentivos específicos para fomentar la innovación y la creación de empleos decentes.
25. Apoyar a las empresas para lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, mediante la promoción de la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, incluso en relación con la transparencia, diligencia debida en materia de derechos humanos los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación.

#### **C. Mejorar las protecciones de los trabajadores, asegurar la calidad del empleo y afrontar las desigualdades**

26. Reforzar el apoyo técnico a los mandantes, inclusive a través de los Programas de Trabajo Decente por País para mejorar la calidad del empleo y asegurar una protección adecuada para los trabajadores, con inclusión de los derechos fundamentales, salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, seguridad y salud en el trabajo y límites máximos al tiempo de trabajo de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y otros instrumentos pertinentes.
27. Ayudar a los Estados Miembros a desarrollar y aplicar un enfoque múltiple para apoyar la transición de la economía informal a la economía formal, identificando las causas subyacentes y afrontando los múltiples factores que impulsan la informalidad, de conformidad con la Recomendación núm. 204.
28. Integrar las políticas de empleo y de protección social, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (2021) con miras a alcanzar los objetivos establecidos por el Secretario General de las Naciones Unidas en el marco de su iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social para unas transiciones justas.
29. Aplicar el Plan de Acción para el Empleo Juvenil OIT (2020-2030) para apoyar a los países, entre otros, en la puesta en marcha de políticas de empleo juvenil con perspectiva de género y fortalecer las alianzas mundiales entre múltiples partes interesadas, que también preste especial atención a los jóvenes sin estudios, sin empleo y sin formación.
30. Apoyar a los Estados Miembros para garantizar el derecho a una educación de calidad, y para promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para todos, afrontando las brechas y la inadecuación de las competencias mediante el fortalecimiento de los sistemas de aprendizaje permanente, y la mejora de la empleabilidad, teniendo en cuenta las

Conclusiones relativas a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente (2021).

31. Apoyar a los Estados Miembros para formular y aplicar políticas activas del mercado de trabajo y modernizar y fortalecer las capacidades de los servicios públicos de empleo, aprovechar la posible colaboración, cuando proceda, y considerar el papel complementario que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas cuando están adecuadamente reguladas, de conformidad con el Convenio núm. 181.
32. Apoyar a los Estados Miembros para promover la conciliación de la vida laboral con la vida privada, incluso mediante la difusión de buenas prácticas para aumentar la disponibilidad del teletrabajo, asegurando a la vez la protección de los trabajadores.
33. Reforzar el enfoque para abordar las desigualdades, con inclusión de las desigualdades salariales, y la discriminación en todas sus formas, incluso en sus formas múltiples e interseccionales en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo (2021).
34. Construir una base de conocimientos empíricos y formular orientaciones para promover mercados de trabajo inclusivos y programas de empleo más eficaces para los jóvenes, las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.
35. Promover políticas eficaces y documentar buenas prácticas relacionadas con el trabajo decente para las personas con discapacidad, con inclusión de incentivos financieros, asistencia, ajustes razonables en las empresas y, cuando proceda, el establecimiento de cuotas o metas para aumentar la participación en el mercado de trabajo, que hayan sido acordadas por los interlocutores sociales.
36. Apoyar a los Estados Miembros, particularmente en situaciones de catástrofe o conflicto, para que promuevan inversiones intensivas en empleo, inclusive a través de programas públicos de empleo.

#### **D. Acción normativa**

37. Reforzar de manera continua la acción normativa, incluida la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes.
38. Prestar apoyo a las campañas relacionadas con las normas y al desarrollo de capacidades de los mandantes con respecto a todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidas las indicadas en el punto 8.

#### **E. Mejorar el apoyo a la puesta en práctica mediante una asistencia técnica más reactiva, el desarrollo de conocimientos y el establecimiento de alianzas**

39. Reforzar el asesoramiento en materia de políticas basado en las prioridades de los Estados Miembros, inclusive mediante cooperación para el desarrollo y servicios de apoyo técnico.
40. Fomentar el diálogo y la coordinación en materia de políticas entre las instancias gubernamentales y con los interlocutores sociales.
41. Desarrollar nuevas herramientas de apoyo innovadoras para hacer evaluaciones y diagnósticos del impacto en el empleo, y realizar actividades de seguimiento y evaluación de manera oportuna y reactiva.

42. Apoyar las respuestas de los Estados Miembros a las crisis, inclusive mediante evaluaciones rápidas de las necesidades en caso de conflicto y catástrofe, y reforzar el papel de los interlocutores sociales en la promoción de la paz y la resiliencia.
43. Ayudar a los Estados Miembros en la realización de evaluaciones del impacto de las políticas y las inversiones en el empleo.
44. Crear conocimientos sobre cuestiones nuevas y emergentes, en particular las señaladas anteriormente, incluso mediante la publicación anual de un informe de referencia sobre el diálogo social, acorde con las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente relativa al diálogo social y el tripartismo de 2018, asignar los recursos financieros necesarios a tal efecto y mejorar la difusión de trabajos de investigación a través de plataformas integradas y bases de datos estadísticas y sobre las políticas, inclusive en relación con los convenios de negociación colectiva y las respuestas a las crisis.

#### **F. Mejorar la coherencia de las políticas y las actividades de promoción a escala mundial**

45. La OIT debe desempeñar un papel de liderazgo mundial en las políticas de empleo, reforzando al mismo tiempo la cooperación con las organizaciones y procesos multilaterales y regionales pertinentes, y centrándose en:
  - a) Reforzar la colaboración con instituciones financieras internacionales y asociados para el desarrollo a fin de aumentar los efectos en el empleo de sus operaciones y mejorar la coherencia de las políticas.
  - b) Contribuir a lograr una mejor comprensión de la noción de salario vital realizando estudios de investigación inter pares sobre los conceptos y las estimaciones en la materia, y proporcionando asistencia a los Estados Miembros que lo soliciten.
  - c) Promover políticas macroeconómicas, sectoriales, comerciales y de inversión que favorezcan el empleo y con perspectiva de género en el sistema multilateral.
  - d) Reforzar la colaboración con las organizaciones multilaterales y regionales en el desarrollo y la implementación de estrategias de financiación para unos marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo en los Estados Miembros, en el contexto de la implementación del Acelerador mundial del empleo y la protección social para unas transiciones justas de las Naciones Unidas.
  - e) Promover la cooperación internacional para el apoyo técnico y financiero a los países en desarrollo que lo soliciten.
  - f) Promover herramientas de investigación, análisis y estudio de impacto de las políticas de empleo e implicar a las organizaciones multilaterales y regionales en los resultados de las políticas.
  - g) Facilitar el aprendizaje inter pares entre los Estados Miembros.