

NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y EMPLEOS VERDES

FRANCISCO ALBURQUERQUE Y ANTONIO PALAZUELOS





UNIÓN IBEROAMERICANA
DE MUNICIPALISTAS
UNIÃO IBERO-AMERICANA
DE MUNICIPALISTAS

Nuevos yacimientos de empleo y Empleos Verdes

PROFESOR: FRANCISCO ALBURQUERQUE Y
ANTONIO PALAZUELOS

ARD Proyecto
Promoción Económica
para el Desarrollo Regional



Implementada por
giz



Presidencia
del Consejo de Ministros

1. Los Nuevos Yacimientos de Empleo

Los Nuevos Yacimientos de Empleo constituyen una estrategia impulsada en 1993 por la Comisión Europea bajo el mandato de Jacques Delors, para enfrentar el problema del elevado desempleo existente en la Unión Europea. Aunque ya entonces existían numerosas iniciativas locales de desarrollo y empleo alentadas “desde abajo”, como experiencias de desarrollo productivo en diferentes países, el Libro Blanco sobre “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, presentado por Jacques Delors en diciembre de 1993, constituye una iniciativa sugerente que aún hoy merece ser contemplada en el ámbito de las políticas locales de empleo.

La estrategia de los Nuevos Yacimientos de Empleo tiene el interés de abordar la problemática de la generación de empleo desde un planteamiento que supera la concepción tradicional de las políticas de empleo dependientes de las políticas de crecimiento económico, lo que supone, además, una apuesta política por un desarrollo diferente, que debe combinar un tipo de crecimiento económico con mayor contenido en empleo y énfasis en el bienestar y la calidad de vida de la gente. En lo esencial, supone en nuestra opinión, una reflexión acerca de los cambios tecnológicos, sociales, culturales y demográficos que han generado nuevas necesidades cuya satisfacción ofrece posibilidades de identificación de Nuevos Yacimientos de Empleo en ámbitos que están relacionados de forma profunda con el bienestar, como es el caso de los servicios de la vida cotidiana, la mejora de la calidad de vida, los servicios medioambientales, y los servicios de ocio, cultura y deporte (ver Cuadro V.2).

Cuadro V.2

NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO	
<ul style="list-style-type: none"> • SERVICIOS DE LA VIDA COTIDIANA <ul style="list-style-type: none"> – Servicios a domicilio. – Cuidado de los niños y de personas mayores de edad. – Formación en nuevas tecnologías de la información y comunicación. – Ayuda a los jóvenes y colectivos en dificultad de inserción social. • SERVICIOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA <ul style="list-style-type: none"> – Mejora de la vivienda. – Servicios de seguridad ciudadana. – Transportes colectivos locales. – Revalorización de espacios públicos urbanos. – Comercios de proximidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO <ul style="list-style-type: none"> – Turismo. – Sector audiovisual. – Valorización del Patrimonio Cultural. – Desarrollo cultural local. • SERVICIOS RELACIONADOS CON EL MEDIOAMBIENTE <ul style="list-style-type: none"> – Gestión de los residuos. – Gestión del agua. – Protección y mantenimiento de espacios naturales. – Normativa e instalaciones para control de la contaminación. – Turismo sostenible.

Otros campos emergentes entre los Nuevos Yacimientos de Empleo son: el incremento del interés y la importancia de las actividades deportivas y cuidado de la salud, la eficiencia en la utilización del agua y la energía, la educación ambiental, la agricultura ecológica, la industria agroalimentaria artesanal, la arquitectura y la construcción sostenibles, la restauración de edificios públicos singulares, el desarrollo de energías alternativas, y la actividad de las organizaciones no gubernamentales, entre otros.

Asimismo, entre los rasgos de los Nuevos Yacimientos de Empleo cabe señalar que se trata de actividades y mercados potenciales o inexistentes, incompletos, irregulares y locales. Además, dado el relativo infradesarrollo de estas actividades, existe un margen bastante amplio para su crecimiento y mejora.

La estrategia de los Nuevos Yacimientos de Empleo insiste en que no existen recetas únicas frente al desempleo. En efecto, no es solución el recurso al proteccionismo; tampoco la financiación irrestricta con cargo a subsidios públicos; ni es solución alguna la reducción de salarios o los recortes en la protección social, lo cual es socialmente inaceptable, políticamente insostenible

y con efectos económicos recesivos por la reducción de la demanda efectiva. Por otra parte, la reducción o reparto del tiempo de trabajo tienen hasta ahora una limitada respuesta social y una fuerte contestación empresarial. En todo caso, es claro que el libre funcionamiento de los “mercados” no soluciona el problema. Se requiere una concertación social y territorial en un contexto coordinado de actuaciones públicas y privadas.

De este modo, las prioridades para las acciones se favor del empleo se deben orientar a:

- La construcción de sistemas territoriales de formación de recursos humanos según las características y necesidades existentes en los diferentes ámbitos locales.
- El avance de la descentralización y el impulso de las iniciativas de desarrollo económico local y empleo.
- El fomento y renovación de las políticas activas de empleo desde los diferentes ámbitos territoriales, identificando las nuevas necesidades y nuevos yacimientos de empleo, a fin de impulsar nuevas iniciativas locales de desarrollo.

Como se aprecia, resulta obligada una política proactiva para el empleo, donde se subraya la necesidad de definir las iniciativas de empleo y desarrollo a nivel local, lo cual implica: (i) recuperar el papel de la política en la economía; (ii) situar las políticas de empleo en el núcleo central de las estrategias de desarrollo; y (iii) apostar por un modelo de desarrollo sostenible en el cual se parta de las adecuadas vinculaciones entre crecimiento, competitividad y empleo, de un lado, y las relaciones y compatibilidad entre desarrollo económico, medio ambiente y mejora de la calidad de vida, de otro.

Este importante precedente del Libro Blanco de Jacques Delors de 1993 tuvo escasa acogida tanto en los órganos comunitarios como entre los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea. Sin embargo, el enfoque fue ganando importancia en los años sucesivos (aunque con diferentes apreciaciones sobre el significado de las políticas activas de empleo, llegándose a precisar diversas líneas de actuación para potenciar los Nuevos Yacimientos de Empleo, entre ellas la creación de agentes de empleo y

desarrollo local en las municipalidades, la mejora de la formación y las titulaciones para los nuevos servicios, o la necesaria adaptación del marco jurídico territorial.

Sin embargo, entre los obstáculos identificados para el despliegue de la estrategia de los Nuevos Yacimientos de Empleo deben citarse:

- Obstáculos económicos, como el coste elevado de la inversión, la dificultad de acceso al crédito, baja rentabilidad, poca solvencia de la demanda, etc.
- Obstáculos jurídicos y administrativos, como la rigidez de los sistemas de reglamentación, o la inadecuación de los estatutos jurídicos actuales, entre otros.
- Obstáculos de tipo organizativo, como la fragmentación de la oferta, la ausencia de cooperación público-privada, o la compartimentación de políticas públicas sectoriales e iniciativas locales, entre otros.
- Obstáculos culturales y de comportamiento, como la reticencia a pagar por nuevos servicios, la hostilidad de parte de la oferta existente, etc.

Como vemos, los Nuevos Yacimientos de Empleo se encuentran en la confluencia de tres ámbitos de actuación: desarrollo económico local, creación de empresas y un enfoque profesional sobre el empleo. En este último ámbito se trata de huir del enfoque meramente asistencialista que tiende a perpetuar bolsas de trabajo informal o poco cualificado, inestable y sin perspectivas de desarrollo profesional.

La evaluación sobre las iniciativas territoriales de empleo y desarrollo local ha puesto de relieve que la multiplicación de las iniciativas ligadas a los Nuevos Yacimientos de Empleo genera una dinámica de gran amplitud, aunque los resultados cuantitativos son limitados desde el punto de vista agregado y las experiencias aún frágiles. No obstante, contribuyen a la mejora de la calidad de vida y equidad social en el nivel territorial (local y regional), ya que dichas iniciativas suelen responder a necesidades no satisfechas en las diferentes comunidades territoriales.

2. La iniciativa de Empleos Verdes y el desafío de competencias laborales para los empleos verdes

TÍTULO DE LA LECCIÓN

La iniciativa Empleos Verdes fue promovida en septiembre de 2008 por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI), y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), con objeto de hacer frente a los retos del cambio climático y ofrecer -al mismo tiempo- una importante oportunidad para promover puestos de trabajo decente a quienes se ven marginados del desarrollo económico y social (PNUMA, OIT, CSI, OIE, 2008).

Los empleos verdes son aquellos que contribuyen de forma decisiva a promover el tránsito hacia una economía con menores emisiones de carbono, a fin de evitar los efectos irreversibles y peligrosos del cambio climático sobre las empresas, los/as trabajadores y la ciudadanía en general. Esta definición incluye tanto los empleos en sectores emergentes —por ejemplo, la generación de energía de fuentes renovables— como aquellos que contribuyen a disminuir el nivel de contaminación de los sectores tradicionales de la economía. Estos puestos de trabajo se encuentran principalmente relacionados con múltiples iniciativas orientadas a la creación o reconversión productiva de empresas en sectores de la economía que van desde la agricultura hasta la construcción y el transporte, especialmente en actividades económicas relacionadas con el suministro de energía, fuentes de energías renovables, eficiencia energética, abastecimiento de agua potable, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, y la gestión de los residuos sólidos y líquidos (Reinecke y Maureira, 2010).

Según señala la Organización Internacional del Trabajo, es muy importante establecer la vinculación entre los objetivos de empleos verdes y trabajo decente, ya que toda actividad productiva debe tener en cuenta sus consecuencias sobre el medio ambiente y, al mismo tiempo, sobre la salud, las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, sus familias y comunidades.

Entre los sectores en los que existe mayor urgencia de promover los empleos verdes se encuentra el sector de la energía, donde la presencia de iniciativas de desarrollo local y municipal, es de la mayor importancia. En efecto, el

TÍTULO DE LA LECCIÓN

potencial de los empleos verdes en este sector es enorme. Según datos oficiales, la inversión en energías renovables continúa en ascenso, previéndose que la misma alcanzará un total de 343.000 millones de dólares en 2020 y se volverá a duplicar para el año 2030, en que se alcanzarán los 630.000 millones de dólares (PNUMA, OIT, CSI, OIE, 2008). Junto a la inversión en energías verdes hay que citar la promoción de actividades de eficiencia energética en edificios e instalaciones en general, el transporte sostenible, el abastecimiento de agua, el saneamiento y la gestión de residuos, temas en los cuales el involucramiento de los gobiernos locales es fundamental.

En la aplicación de iniciativas de eficiencia energética en edificios e instalaciones es especialmente importante la intervención de los gobiernos municipales, en alianza con vecinos, empresas, trabajadores locales, asociaciones de mujeres, cooperativas del sector de la construcción, y grupos ecologistas. Estas iniciativas contribuyen asimismo a generar empleos indirectos en actividades vinculadas con los empleos verdes, como es el caso de la reconversión de fontaneros, electricistas e instaladores de placas solares, por ejemplo.

Hay que mencionar también el enorme potencial de generación de empleos verdes en la gestión y reciclaje de residuos, una actividad en la cual las directrices locales de los gobiernos municipales y regionales resultan trascendentales. Hay que tener en cuenta que un número importante de personas subsisten del reciclaje informal de residuos, lo que obliga a poner la mayor atención en la búsqueda de alternativas de promoción de empleos verdes de forma participativa con las personas que llevan a cabo estas actividades informales, con la finalidad de iniciar procesos de integración en una economía formal y empleos decentes en este sector crucial para nuestras economías. La actividad de educación ambiental, junto a la participación efectiva de todos los actores y vecinos es, como se aprecia, absolutamente fundamental y en ella la presencia activa de las autoridades locales resulta decisiva.

A menudo, las políticas medioambientales suelen percibirse como opuestas al objetivo de creación de empleo. No obstante, la transición de la economía

TÍTULO DE LA LECCIÓN

hacia una mayor sostenibilidad ambiental tiene un gran potencial de creación de empleo, aunque éste no se materialice de forma automática. Se requiere la elaboración de estrategias en las que se lleve a cabo la identificación de los riesgos y oportunidades existentes. En efecto, en toda fase de transición tecnológica y organizativa a nivel mundial existen procesos de destrucción de empleos junto a la generación de nuevos empleos, lo cual hace obligado reflexionar sobre el balance neto de dichos procesos de destrucción y generación de empleos en los diferentes ámbitos territoriales, a fin de impulsar programas y estrategias de reconversión económica a nivel local.

Como señalan Reinecke y Maureira (2010), una de las principales dificultades para la implementación de empleos verdes es la necesidad de coordinar políticas de instituciones gubernamentales de diferentes niveles y departamentos que tradicionalmente tienen un reducido grado de coordinación entre ellas. En una política de empleos verdes deben participar, por un lado, los ministerios y organismos encargados de los temas laborales y sociales y, por otro, los encargados de los temas económicos y medioambientales. Por ejemplo, un cuello de botella en la implementación de políticas de empleos verdes suelen ser las brechas en la formación y calificación de los trabajadores, que pueden limitar considerablemente el potencial de creación de empleos. Se hace necesaria, por tanto, la coordinación interinstitucional para diseñar programas y políticas de formación y capacitación que faciliten a los/as trabajadores/as la incorporación a nuevas actividades verdes. Asimismo, estas políticas deben incluir una estrategia de promoción de igualdad de género, a fin de asegurar que las mujeres tengan acceso a los puestos de trabajo en los sectores no tradicionales. Así pues, el aprovechamiento del potencial de los empleos verdes para promover un tipo de desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza, dependerán fundamentalmente de la cantidad y calidad de estos empleos.

Para conseguir una transformación con un gran número de empleos verdes y grandes beneficios para un desarrollo sostenible, Reinecke y Maureira (2010) proponen varias líneas de acción:

TÍTULO DE LA LECCIÓN

- Promover políticas laborales y de fomento productivo orientadas a la creación o reconversión productiva con empleos verdes en las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas y cooperativas de producción locales dedicadas a actividades económicas relacionadas con las energías renovables, el cuidado del agua, la eficiencia energética, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, el reciclaje y la gestión de los residuos sólidos y líquidos.
- Considerar la dimensión laboral de la transición hacia el desarrollo sostenible, lo que implica crear programas de formación y recalificación para ayudar a los/as trabajadores/as a incorporarse a nuevas actividades verdes.
- Diseñar programas de empleos verdes que permitan desplegar una agenda de sectores productivos generadores de este tipo de empleos.
- Establecer mesas de trabajo para conocer e interpretar las diferentes necesidades de los actores sociales. Además de promover su participación en el diseño de las políticas, se trata de impulsar programas y proyectos relacionados con la reducción de los impactos ambientales de la actividad económica, y con la adaptación a las repercusiones del cambio climático sobre el mundo del trabajo, por ejemplo, a partir de la adopción de Programas de Empleos Verdes vinculados a inversiones en infraestructuras públicas e investigación y Desarrollo para la Innovación (I+D+i) verde.

Como podemos apreciar, el desarrollo de las competencias laborales que se requieren en los empleos verdes es fundamental para asegurar una transición eficaz hacia una Economía Verde, siendo también esencial para ayudar a los/as trabajadores/as a adaptarse a un entorno laboral que cambia con rapidez. Esta actividad no es solamente una acción reactiva, sino que debe constituir un importante motor de cambio en sí misma. De hecho, el fomento de competencias laborales para los empleos verdes estimula la inversión en actividades productivas más sostenibles y acelera el proceso de transformación hacia una Economía Verde.

Según la OIT (2012), hay varios factores que están favoreciendo la transición hacia empleos más verdes:

TÍTULO DE LA LECCIÓN

- Los cambios provocados por el modelo productivo y de consumo insostenibles, con elevadas emisiones de carbono, lo cual empuja a la búsqueda de otras opciones de producción y empleo más sostenibles;
- La legislación y la normativa ambiental, que están obligando a la industria a una mayor sostenibilidad ambiental, lo cual incrementa la demanda de competencias laborales para los empleos verdes;
- Los avances en las innovaciones ecológicas, que están obligando a dominar nuevas formas de trabajar.
- Cambios en la demanda de los consumidores, como la demanda de alimentos ecológicos, los cuales están conduciendo a la creación de nuevas industrias donde se requieren nuevas competencias laborales.

Asimismo, entre los principales retos en materia de competencias laborales en la actual fase de transición hacia una Economía Verde se encuentran la necesidad de: (i) combinar las competencias laborales y las políticas ambientales y laborales; y (ii) atender al distinto ritmo y forma como se vaya produciendo el proceso de ecologización de los diferentes sectores de la economía.

La falta de las competencias laborales que se requieren para satisfacer las exigencias de los nuevos empleos verdes obstaculiza las inversiones ecológicas y el avance de las actividades productivas sostenibles. Del mismo modo, la ausencia de una coordinación eficaz entre las inversiones productivas hacia una Economía Verde y la inversión en competencias laborales puede provocar un déficit de las capacidades laborales indispensables en los empleos verdes. El caso es que en muchos países faltan docentes e instructores en el ámbito de la sensibilización ambiental y áreas especializadas como las energías renovables, entre otras (OIT, 2012).

Aunque la mayoría de los países han formulado algunas políticas ambientales, son pocos los que han puesto en práctica estrategias de desarrollo de competencias laborales verdes necesarias para aplicar dichas políticas. Si no hay coherencia entre las competencias laborales y las políticas ambientales, el problema de la falta de competencias adecuadas puede impedir de hecho el éxito de la transición a una producción y un consumo más ecológicos. Como

TÍTULO DE LA LECCIÓN

señala la OIT, en numerosos países, las estrategias de desarrollo de competencias laborales rara vez se incluyen en los planes nacionales de adaptación al Cambio Climático, cuando dichos planes existen. Ello se debe, entre otros motivos, a la escasa coordinación existente entre la planificación nacional y los Ministerios de Trabajo, y a la falta de recursos y capacidad institucional para implementar esas estrategias.

Los sectores con altas emisiones de carbono son los más perjudicados por los cambios estructurales que acarrea la transición hacia una Economía Verde. Se trata de la minería, la generación de energía basada en combustibles fósiles, la industria, la silvicultura y la agricultura. Por su parte, los trabajadores que abandonan los sectores en declive para emplearse en sectores verdes se ven obligados a reciclarse. Por ello, el papel de los servicios de empleo es fundamental a la hora de armonizar las competencias profesionales y los puestos de trabajo, así como en la reconversión de los/as trabajadores/as y demandantes de empleo.

La ecologización de la agricultura tendrá enormes repercusiones para los/as trabajadores rurales, especialmente en los países subdesarrollados. El sector agrícola es el mayor empleador del mundo y es asimismo responsable del 13,5 por ciento de las emisiones de gases de efecto invernadero del planeta, un índice que es todavía mayor en las economías emergentes, como China o Brasil, cuyo sector agrícola genera el 21 y el 57 por ciento de las emisiones nacionales de gases de efecto invernadero, respectivamente (OIT, 2012). Reducir las emisiones requerirá, pues, la adopción de prácticas agrícolas sostenibles que, a su vez, exigirán nuevas competencias laborales verdes.

Entre las competencias básicas que deben incorporar los/as trabajadores/as verdes cabe señalar la conciencia ecológica y la voluntad de adquirir conocimientos sobre el desarrollo sostenible, así como la capacidad de aprendizaje en general y de toma de decisiones. También se necesitarán buenas dotes de comunicación para que los(as trabajadores/as de diferentes sectores puedan colaborar eficazmente en la búsqueda de soluciones ecológicas. En el sector de la construcción verde, por ejemplo, la capacidad de

TÍTULO DE LA LECCIÓN

trabajar con otros oficios es fundamental para mejorar la eficiencia energética de los edificios.

Finalmente, a modo de resumen, en el Cuadro V.3 se expone el tipo de reestructuración y las necesidades de formación de competencias laborales en varios sectores importantes con claras posibilidades de avanzar hacia diseños verdes, como son las energías renovables, construcción, transporte, reciclaje y gestión de residuos, y gestión de recursos hídricos. En todos ellos la participación activa de las autoridades locales resulta especialmente relevante.

Cuadro V.3: Sectores con probabilidades de crecer y necesidades de reconversión conexas

Sector	Repercusión en el empleo	Tipo de reestructuración	Necesidades de formación
Energías renovables: eólica, olas y mareas, solar, hidráulica, de biomasa y geotérmica	En aumento.	Absorción de trabajadores procedentes de otros sectores.	-Perfeccionamiento de competencias: soluciones con eficiencia energética, capacidad de gestión y empresarial, incluyendo competencias en gestión de proyectos. -Reciclaje de trabajadores procedentes de otros sectores industriales. -Reconversión profesional de ingenieros, instaladores, técnicos y especialistas en operación y mantenimiento.
Construcción y renovación ecológicas	Estable o en aumento.	Reestructuración en la industria de la construcción y en toda la cadena de valor (energía, proveedores de materiales, etc.).	Perfeccionamiento de competencias: eficiencia energética, tecnologías limpias, nuevos materiales y auditoría y certificación energéticas.
Transporte	Estable o en aumento.	Reestructuración en el interior del sector industrial.	Reconversión y perfeccionamiento profesional para ocupar diversos puestos de trabajo en el transporte público.
Reciclaje y gestión de residuos	En aumento.	Reestructuración en el interior del sector industrial.	Reconversión, desde la recogida de residuos a su reciclaje; perfeccionamiento para la recuperación de metano y energía.
Gestión de recursos hídricos	En aumento.	Reestructuración en el interior del sector industrial.	Perfeccionamiento de competencias: conservación y uso eficiente del agua, tratamiento de aguas residuales.

Fuente: Reproducido de OIT (2012).

BIBLIOGRAFÍA

Albuquerque, Francisco y Martin Gasser (2008): Desarrollo Económico Local + Empleo. Manual de Promotores. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia.

Albuquerque, Francisco y Marco Dini (2008): Guía de Aprendizaje sobre Integración Productiva y Desarrollo Económico Territorial. Fondo Multilateral de Inversiones, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC. Estados Unidos de América.

Banco Interamericano del Desarrollo (BID) (2015): El mundo de los servicios públicos de empleo. Desafíos, capacidades y perspectivas para los servicios públicos de empleo en el nuevo mercado laboral, Washington.

CAF (2015): Impacto del programa Primer Paso sobre la empleabilidad de los jóvenes, CAF-BID, Serie Inclusión Social.

CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2009). “La economía del cambio climático en América Latina y el Caribe”, Síntesis, LC/G.2425, Santiago, Chile, noviembre.

_____ (2010): El desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe: tendencias, avances y desafíos en materia de consumo y producción sostenible, minería, transporte, productos químicos y gestión de residuos LC/R.2161, Santiago de Chile, abril.

_____ (2013a): “¿Qué hay de nuevo en la formación profesional de América Latina y el Caribe? Innovaciones y desafíos en una historia de más de 70 años, en Coyuntura laboral, Boletín nº 9: 13-20

_____ (2013b): Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe, CEPAL-FAO-UNU Mujeres, OIT, PNUD.

_____ (2014a): “Formalización del empleo y desigualdad de ingresos en América Latina, 2009-2013”, en Coyuntura laboral, Boletín nº 11: 13-22

_____ (2014b): “Los programas de transferencias condicionadas y el mercado laboral”, en Coyuntura laboral, Boletín nº 10: 13-24.

TÍTULO DE LA LECCIÓN

_____ (2015): “Protección social universal en América Latina: desafíos, experiencias y estrategias para enfrentar la informalidad de los mercados laborales”, en Coyuntura laboral, Boletín nº 12: 14-28.

_____ (2016): Panorama social de América Latina, 2015, Santiago de Chile
CEPAL/OIT (2017): Coyuntura laboral de América Latina y el Caribe, nº 17. La transición de los jóvenes de la escuela al trabajo, Santiago de Chile.

Comisión Europea: Libro Blanco sobre Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI, presentado por Jacques Delors, en diciembre de 1993.

Filgueria F y C Rossel (2015): “Etapa activa y reproductiva”, Cecchini y otros (eds), Instrumentos de protección social. Caminos latinoamericanos hacia la universalización, Libros de la Cepal nº 136, Santiago de Chile

Fina, L. (2002): “Mercados de trabajo locales, empleo y paro en Europa”, en Becattini, G.; Costa, M. y Trullén, J. (dir.): Desarrollo local: teorías y estrategias. Madrid.

Greffe, X. (1990): Descentralizar a favor del empleo. Las iniciativas locales de desarrollo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Hopenhayn M y A Bello (2000): Tendencias generales, prioridades y obstáculos en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en América Latina y el Caribe, CEPAL.

King Dejardin A. (2005): ¿Hay una estrategia de empleo en el desarrollo económico local? El reto del trabajo decente, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Maurizio, R (2010): “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina”, en CEPAL, Serie Macroeconomía del desarrollo nº 104, Santiago de Chile

Martínez, D (2014): Organismos multilaterales e informalidad. Enfoques, propuestas, acciones y logros, OIT.

Martínez, D (2016): Políticas activas de mercado de trabajo para generar empleo y mejorar la calidad de los empleos en América Latina. ¿Por qué unas políticas son exitosas y otras no? ¿Cómo mejorar la eficacia?, CEPAL, Santiago de Chile.

TÍTULO DE LA LECCIÓN

MERCOSUR (2012): Informe sobre el empleo juvenil en el Mercosur. Observatorio del mercado de trabajo del Mercosur.

OCDE-CEPAL-CAF (2017): “Juventud, competencias, emprendimiento en América Latina y el Caribe”, en Perspectivas económicas de América Latina, Santiago de Chile.

OEA/CEPAL/OIT (2011): “Protección social y generación de empleo: análisis de experiencias derivadas de programas de transferencias con corresponsabilidad”, CEPAL, Documento de Proyecto, Santiago de Chile

OIT, Organización Internacional del Trabajo (1999): Memoria del Director General: Trabajo Decente, 87 Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra.

_____ (2009): Programa Empleos Verdes de la OIT.

_____ (2010): Estrategias territoriales innovadoras para empleos más verdes, Iniciativas latinoamericanas y europeas en busca de una mayor cohesión social, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Turín, Italia.

_____ (2012): Competencias para el empleo. Orientaciones de política. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Sector del Empleo, (www.ilo.org/skills).

OIT (2015a): ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer Empleo en América Latina?, Lima.

OIT (2015b): Formalizando la informalidad juvenil. Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe, Lima.

OIT (2016a): Soluciones eficaces. Políticas activas de mercado de trabajo en América Latina y el Caribe, Ginebra.

OIT (2016b): Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe, Lima.

OIT (2016c): Panorama laboral de América Latina y el Caribe, 2016, Lima.

OIT-IDRC (2014): Formalización de la Informalidad, Informe de Relatoría, Lima

PNUMA, OIT, CSI, OIE (2008): “Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono: mensajes normativos y principales conclusiones para los responsables de la toma de decisiones”.

TÍTULO DE LA LECCIÓN

PNUMA, Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 2011: “Hacia una Economía Verde”.

Programa Regional para el Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) (1978): Sector informal, funcionamiento y políticas, Santiago de Chile

Reinecke, Gerhard y Antonio Maureira (2010): “Empleos Verdes para un Desarrollo Sostenible con Trabajo Decente en América Latina y el Caribe”, en Apuntes del Mercado Laboral. Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD).

Samaniego, N (2002): “Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina, CEPAL, Serie Macroeconomía del Desarrollo nº 19, Santiago de Chile.

Schwarzer H, Casali F y F Bertranou (coords) (2014): El Papel de los Pisos de Protección Social en América Latina y el Caribe, OIT, Lima.

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) (sin fecha): Políticas activas y territorio: análisis de las formas de provisión de formación para el empleo y servicios de orientación a nivel territorial. Documento de Síntesis. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

The Worldwatch Institute (2016): La situación del mundo 2016. Ciudades sostenibles: del sueño a la acción.

Tokman, Victor E. (1977): Dinámica del mercado de trabajo urbano. El sector informal urbana en América Latina, PREALC, Santiago de Chile.

Tokman, Victor E. (1978): “Las relaciones entre los sectores formal e informal”, en Revista de la CEPAL, nº 5, p: 103-141, Santiago de Chile, primer semestre.

Velásquez M (2010): “Seguro de desempleo y reformas recientes”, en CEPAL, Serie Macroeconomía del desarrollo nº 99, Santiago de Chile

Velásquez, M. D. (2014): “Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina”, en CEPAL, Serie Macroeconomía del desarrollo nº 154, Santiago de Chile.

Weller, Jurgen (2005): “Problemas de empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción laboral”, en CEPAL, Serie Macroeconomía del desarrollo nº 40, Santiago de Chile



UNIÓN IBEROAMERICANA
DE MUNICIPALISTAS
UNIÃO IBERO-AMERICANA
DE MUNICIPALISTAS

Curso: “Los Retos del enfoque de desarrollo territorial para la reactivación económica por el impacto de la COVID – 19”

ARD Proyecto
Promoción Económica
para el Desarrollo Regional



UNIÓN EUROPEA



cooperación
alemania
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



Implementada por
giz



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN PERÚ



aecid



PERÚ
Presidencia
del Consejo de Ministros