



Organización
Internacional
del Trabajo



Recomendación núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: ¿Qué papel desempeñan los sindicatos?

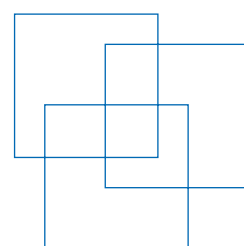
Reseña de políticas de OIT ACTRAV

ACTRAV

Oficina de
Actividades para
los Trabajadores

Recomendación núm. 205 sobre el empleo
y el trabajo decente para la paz y la resiliencia:
¿Qué papel desempeñan los sindicatos?

Reseña de políticas de OIT ACTRAV



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018
Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Recomendación núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: ¿Qué papel desempeñan los sindicatos? – Reseña de políticas de OIT ACTRAV /Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) – Ginebra: OIT, 2018.

Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) – Ginebra: OIT, 2018.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.
Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.
PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.
Código: MAS-REP

La Constitución de la OIT de 1919 declara que «la paz universal y duradera sólo puede establecerse si se basa en la justicia social»

Introducción: el contexto

Este reseña de políticas tiene por objeto ayudar a las organizaciones de trabajadores a posicionarse respecto a los conflictos y desastres, en particular, en lo que respecta a la generación de empleo y trabajo decente con fines de prevención, recuperación, paz y resiliencia ante situaciones de crisis provocadas tanto por conflictos como por desastres. Este reseña proporciona información y presenta estrategias para la acción de las organizaciones de trabajadores en este ámbito. Emplea como marco de análisis la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2017.

La Recomendación núm. 205 se refiere a las *situaciones de crisis provocadas por conflictos y desastres*.¹ Se considera que tanto los conflictos como los desastres tienen puntos en común en cuanto al impacto y las consecuencias en el mundo del trabajo y fuera de él.

Puntos destacados de la Recomendación núm. 205

- La Recomendación núm. 205 es el único marco normativo internacional que ofrece orientación para consolidar la paz y la resiliencia mediante el empleo y el trabajo decente;
- Reafirma los principios fundamentales y constitucionales de la OIT y el papel central del empleo, el trabajo decente y la justicia social en la respuesta a las crisis y la promoción de una paz duradera;
- Reafirma los derechos de los trabajadores y la necesidad de tener en cuenta las Normas Internacionales del Trabajo;
- Es importante destacar que otorga a la OIT un mandato claro y busca dar mayor coherencia y coordinación entre los múltiples actores a nivel internacional, regional y local;
- Da a las organizaciones de trabajadores una voz e instrumentos para tener un impacto en el contexto de conflictos y desastres.

Los conflictos tienen un impacto importante en las sociedades: es probable que las situaciones previas y posteriores a los conflictos traigan aparejadas la inseguridad, la inestabilidad, la pobreza y la desigualdad. Además, puede extenderse la falta de participación o represión de las organizaciones representativas libremente elegidas. Un conflicto o un desastre pueden tener un impacto destructivo en las instituciones necesarias para la justicia social en el mundo del trabajo, así como en los medios de vida, los lugares de trabajo y las empresas². Por lo tanto, tanto los conflictos como los desastres tienen un claro impacto en el área de trabajo de la OIT y en sus mandantes.

La Recomendación núm. 205 se sitúa en una encrucijada de iniciativas de desarrollo, humanitarias y de consolidación de la paz en los planos nacional, regional e internacional. En particular, está vinculada con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través del Objetivo 8 (promover el empleo y el trabajo decente) y el Objetivo 16 (promover sociedades pacíficas para el desarrollo sostenible, la justicia para todos e instituciones responsables e inclusivas a todos los niveles).

Conceptos y definiciones clave

- El término *conflicto* no se ha definido en la Recomendación núm. 205 y, de hecho, no se define en ningún acuerdo internacional. Sin embargo, a los efectos de la Recomendación núm. 205, incluye tanto los «conflictos armados» como los «conflictos no armados»³. Por lo tanto, los «conflictos» pueden interpretarse en sentido amplio para abarcar muchas situaciones diversas, incluidas las situaciones de violencia que desestabilizan las sociedades y las economías.
- Las *situaciones de crisis*, tal como se entienden en la Recomendación núm. 205, no se extienden a las «situaciones de fragilidad»⁴. Además, se refieren únicamente a «conflictos y desastres» y no se extienden

² Véase en general, OIT, Informe V (1), 2016, párr. 27.

³ OIT, Actas Provisionales núm. 13-2(Rev.) Informes de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz: Resumen de las labores, CIT 2017, párrs. 144-150.

⁴ OIT, Actas Provisionales núm. 13-2(Rev.) Informes de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz: Resumen de las labores, CIT 2017, párrs. 128 a 142. Esto se decidió porque no existe una definición de «situaciones de fragilidad»; sin embargo, una situación de fragilidad puede dar lugar a un conflicto armado o no armado.

¹ Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia 2017 (núm. 205), párr. 1.

a situaciones de crisis económica o financiera⁵ que se tratan en otros textos de la OIT.

- El término *desastre* designa «disrupción grave del funcionamiento de una comunidad o sociedad en cualquier escala debida a fenómenos peligrosos que interaccionan con las condiciones de exposición, vulnerabilidad y capacidad, ocasionando uno o más de los siguientes: pérdidas e impactos humanos, materiales, económicos y ambientales» (párr. 2 (a)). Los desastres pueden ser de origen natural o humano, pueden tener un inicio brusco (huracán) o lento (sequía).
- El término *resiliencia* designa «la capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos (párr. 1(b)).

Conflictos y desastres: Números e impacto

Los conflictos y los desastres están lejos de desaparecer. Como señala la OIT, «alrededor de 1.500 millones de personas viven en países que viven bajo situaciones de fragilidad y violencia armada, y otros 200 millones de personas se ven afectadas por la lenta o repentina aparición de desastres»⁶. Por consiguiente, muchas organizaciones de trabajadores operan, o han operado, en situaciones derivadas de conflictos o catástrofes y muchas organizaciones de trabajadores se han preparado para tales situaciones. Muchas organizaciones de trabajadores también deberían estar preparadas para la eventualidad de un conflicto o desastre.

Los conflictos y desastres pueden tener efectos destructivos y costosos en las sociedades en su conjunto, afectando, por ejemplo, a las comunidades, la seguridad, la salud, los medios de vida, el empleo, los ingresos y las oportunidades de las personas. Esta es la razón por la que las organizaciones de trabajadores deben participar tanto en el mantenimiento de la paz como en la gestión de las repercusiones de un conflicto o catástrofe. Un conflicto o un desastre, o su eventualidad, ofrecen oportunidades para construir sociedades de manera diferente. Es indispensable garantizar que el empleo y el trabajo

decente sean un aspecto clave y que las organizaciones de trabajadores desempeñen un papel central. Este proceso puede dar a los sindicatos una mayor influencia en términos de cobertura de los trabajadores, voz, participación y, en última instancia, impacto. Sin embargo, para aprovechar esta oportunidad, las organizaciones de trabajadores deben estar preparadas y ser conscientes del potencial que ofrece la Recomendación núm. 205.

Recomendación núm. 205: ¿En qué se diferencia de la Recomendación núm. 71?

La Recomendación núm. 205 reemplaza la Recomendación núm. 71 sobre el empleo (Transición de la guerra a la paz), adoptada en 1944, al final de la Segunda Guerra Mundial. La revisión de la Recomendación núm. 71 se debatió en varias ocasiones en el seno de la OIT, incluso en 1998, 2002 y 2012. Pero fue en 2014 cuando finalmente se tomó la decisión de proceder a dicha revisión.

La Recomendación núm. 205 amplía la Recomendación núm. 71 para incluir todos los conflictos, ya sean internacionales, no internacionales, armados o no armados. La Recomendación núm. 205 también amplía la Recomendación núm. 71 para abordar los desastres, lo cual es particularmente importante cuando se considera el cambio climático en la actualidad.

La Recomendación núm. 205 va más allá de la reconstrucción y la recuperación, que fue tratada en la Recomendación núm. 71, y se centra también en la prevención, la preparación y la resiliencia con el fin de anticipar y mitigar el impacto de las crisis.

La Recomendación núm. 71 fue diseñada para abordar principalmente las necesidades de empleo de los soldados que regresaban de la guerra, los prisioneros de guerra y las personas que habían sido deportadas durante la guerra. Se limitaba a las guerras internacionales. No se centraba en temas importantes como la promoción de la negociación colectiva o el diálogo social, la igualdad, el trabajo infantil o el trabajo forzoso. No se ocupaba de cuestiones como el cambio climático o las multinacionales.

Además, la Recomendación núm. 205 amplía la orientación original relativa a las medidas de promoción del empleo para la transición de la guerra a la paz. Por ejemplo:

- Tiene en cuenta los cuatro pilares del trabajo decente (empleo, derechos, protección social y diálogo social),

⁵ OIT, Informe V (1), 2016, párr. 15.

⁶ Véase, en general, <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/lang-es/index.htm>



ya que todos estos elementos son pertinentes en contextos de crisis;

- Sitúa la generación de empleo y el trabajo decente en el centro de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia;
- Reconoce la complejidad del contexto mundial contemporáneo y el carácter multidimensional de las crisis, reconociendo al mismo tiempo la diversidad de las circunstancias y prioridades nacionales;
- Prevé la inclusión de una fuerte perspectiva de género, la cual está incorporada en numerosas disposiciones;
- Reconoce el papel fundamental del sector público;
- Reconoce la importancia de las inversiones intensivas en empleo;
- En todo el instrumento se presta especial atención a los grupos de población que se han vuelto particularmente vulnerables a causa de la crisis. Comprende, entre otros, a los niños, las personas pertenecientes a minorías, los pueblos indígenas y tribales, los desplazados internos, las personas con discapacidad, los migrantes y refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza a través de las fronteras;
- Insiste en la necesidad de una transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible;
- Menciona la necesidad de que las empresas multinacionales lleven a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos para garantizar el respeto de los derechos humanos y del trabajo;
- Por último, tiene una fuerte dimensión de diálogo social y otorga un papel importante a los interlocutores sociales.

Contenido de la Recomendación núm. 205

La Recomendación núm. 205 es un instrumento bastante largo y muy amplio. Abarca muchos temas, así como todos los aspectos del trabajo decente. Las diferentes partes serán pertinentes para los diferentes contextos, realidades y preocupaciones.

La Recomendación núm. 205 se puede dividir en 3 secciones.

Recomendaciones y convenios: ¿cuál es la diferencia?

- Los convenios, protocolos y recomendaciones son Normas Internacionales del Trabajo (NIT);
- Forman parte del derecho internacional público;
- Una recomendación es un instrumento no vinculante, mientras que un convenio o un protocolo son instrumentos vinculantes cuando se ratifican;
- Todas las NIT comportan obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT en lo que respecta a la presentación de memorias;
- Todos han sido adoptados por los mandantes tripartitos de la OIT siguiendo el mismo procedimiento;
- Las recomendaciones constituyen un instrumento importante, ya que recuerdan obligaciones que podrían estar en convenios o protocolos, y proporcionan directrices;
- Las recomendaciones son independientes o apoyan un convenio o un protocolo.

La **primera** sección (preámbulo, partes I, II, y III) contiene los objetivos y el ámbito de aplicación de la recomendación y en ella se enumeran los principios y estrategias que deberían inspirar a los Miembros en sus respuestas a las crisis:

- En cuanto al ámbito de aplicación, la recomendación se aplica a todos los trabajadores y personas que buscan empleo, así como a todos los empleadores, en todos los sectores de la economía directa o indirectamente afectados por situaciones de crisis. Comprende también a los trabajadores y a las personas que participan como voluntarios en la respuesta a las crisis, inclusive en la respuesta inmediata (párrs. 4 y 5).
- Consta de 14 principios rectores (párr. 7). Se trata, por ejemplo, de la necesidad de promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente,

y de respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como otros derechos humanos y otras normas internacionales del trabajo. También se recuerda la importancia del diálogo social y la buena gobernanza.

- Sugiere planteamientos estratégicos (párrs. 8 y 9) para (1) promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia (estos incluyen asegurar consultas y alentar la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en práctica y seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia; prestar apoyo a los empleadores en materia de diligencia debida; desarrollar la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores); y para (2) la respuesta a las crisis en el período inmediatamente posterior a un conflicto o desastre (por ejemplo, condiciones de trabajo seguras y decentes para todos los trabajadores y el restablecimiento, si es necesario, de las instituciones gubernamentales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores).

La **segunda** sección proporciona amplia orientación para el diseño y puesta en práctica de medidas de prevención de crisis y de respuesta a estas en varios ámbitos (párrs. 10-40): los cuatro pilares del trabajo decente (empleo, derechos, protección social y diálogo social); educación; formación y orientación profesional; migrantes afectados por las crisis; y, refugiados y repatriados.

Parte IV. Oportunidades de generación de empleo e ingresos (párrs. 10-14)

Parte V. Derechos, igualdad y no discriminación (párrs. 15 a 17)

Parte VI. Educación y formación y orientación profesionales (párrs. 18-20)

Parte VII. Protección social (párrs. 21 y 22)

Parte VIII. Legislación laboral, administración del trabajo e información sobre el mercado de trabajo (párr. 23)

Parte IX. El diálogo social y la función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (párrs. 24 y 25)

Parte X. Migrantes afectados por situaciones crisis (párrs. 26 y 27)

Parte XI. Refugiados y repatriados (párrs. 28-40)

Si bien a lo largo de todo el texto se prevén consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, la parte IX, en particular, aborda el diálogo

social y el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En el párrafo 24 se establece que, en consulta con estas organizaciones, todas las medidas previstas en la Recomendación núm. 205 deben ser desarrolladas o promovidas a través del diálogo social que comprenda la perspectiva de género y que debe crearse un entorno propicio para el establecimiento, la restauración o el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y promover una estrecha cooperación con las organizaciones de la sociedad civil.

En el párrafo 25 se insiste en el hecho de que los Miembros deberían reconocer el papel fundamental que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis. En particular, el proceso de negociación colectiva y otros métodos de diálogo social deberían utilizarse para «asistir a las empresas sostenibles, en especial a las pequeñas y medianas empresas, para que emprendan la planificación de la continuidad de sus actividades y se recuperen de las crisis, a través de formación, asesoramiento y apoyo material, y facilitar el acceso a la financiación», y para «asistir a los trabajadores, en particular a aquellos a los que la crisis ha hecho vulnerables, para que se sobrepongan a la crisis, a través de formación, asesoramiento y apoyo material».

Jóvenes - La Recomendación núm. 205 menciona a los jóvenes que podrían verse particularmente afectados por un conflicto o un desastre, a los jóvenes migrantes, a los jóvenes refugiados, a los jóvenes que han visto interrumpida su educación, a los jóvenes que han estado vinculados a fuerzas o grupos armados, a la necesidad de proporcionar empleo y trabajo decente a los jóvenes. Sin embargo, no aborda la necesidad de dar voz a los jóvenes; aunque esto podría lograrse a través de la acción sindical.

La **tercera** sección ofrece orientación sobre (1) prevención, mitigación y preparación para las crisis, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores (incluida la identificación de los riesgos y la evaluación de las amenazas, la gestión de riesgos y la prevención y mitigación de los efectos adversos, teniendo en cuenta en particular la [Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales](#)) (párr. 41); y 2) la necesidad de reforzar la cooperación internacional (párrs. 42-48). Es importante destacar que en la Recomendación núm. 205 se afirma explícitamente que la OIT debería desempeñar una función destacada en la prestación de respuestas a las crisis basadas en el empleo y el trabajo decente (párr. 46).

En algunos casos, la legislación laboral nacional se suspende innecesariamente: la R205 recuerda que «las respuestas a las crisis (...) deberían (...) ser compatibles con las normas internacionales de trabajo aplicables» (párr. 43).

Sindicatos y Recomendación núm. 205

Como afirmó en su discurso de clausura el Vicepresidente trabajador de la Comisión de Empleo y Trabajo Decente para la Transición a la Paz, “los efectos prácticos podrán decirnos mejor si se convierte en un garante de éxito y de progreso, cuando los gobiernos y los interlocutores sociales, con el apoyo de la OIT, sean capaces de elaborar estrategias y planes que propicien una gestión eficaz del desarrollo sostenible, la superación de las crisis y el aumento de la resiliencia, en el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo”⁷.

La Recomendación núm. 205 otorga un claro papel a la OIT en materia de empleo y trabajo decente ante conflictos y desastres, y los sindicatos deben estar en el centro de los esfuerzos de la OIT en este sentido. La Recomendación núm. 205 no proporciona respuestas determinadas de antemano; proporciona herramientas y abanicos de oportunidades para que los sindicatos intervengan en el contexto de conflictos y desastres.

Fortalezas y oportunidades

Si bien los desafíos son claramente numerosos (por ejemplo, los sindicatos podrían ser incapaces de organizarse o sus actividades podrían estar prohibidas durante/después de los conflictos), existen muchas oportunidades para la acción. Los siguientes ejemplos pueden contribuir al mecanismo de alerta temprana y

permitir a los sindicatos responder mejor a una crisis o catástrofe:

- Los sindicatos pueden tener una buena comprensión del contexto local;
- Los sindicatos pueden tener acceso a las partes involucradas en una disputa o conflicto;
- Los sindicatos pueden supervisar la aplicación de las políticas y evaluar su éxito;
- Los sindicatos pueden ser conscientes de los problemas sociales;
- Los sindicatos están en una posición clave para promover un diálogo social más fuerte; servicios públicos eficientes; plena realización de las NIT; transiciones justas; diligencia debida empresarial; inversiones intensivas en empleo, por ejemplo;
- Los sindicatos están en una posición clave para promover cuestiones y valores (por ejemplo, un programa de género transformador dentro y fuera del sindicato); inclusión de las personas con discapacidad; la ampliación de la noción tradicional de trabajo o de trabajadores) que puede tener efectos indirectos;
- Los sindicatos pueden ayudar a abordar las causas profundas de la desigualdad;
- Los sindicatos pueden inspirar confianza y seguridad;
- Los sindicatos pueden actuar como agentes de cambio y como fuente de solidaridad y paz;
- Los sindicatos pueden utilizar un conflicto o un desastre para fortalecerse y reposicionarse;
- Los sindicatos pueden utilizar un conflicto o un desastre para aumentar su alcance y cobertura a todas las personas que trabajan.

Ejemplos de acciones sindicales⁸:

En caso de desastre - Los sindicatos intervienen rápidamente:

- En respuesta al **terremoto de marzo de 2011 en el Japón oriental**, la Confederación de Sindicatos del Japón (RENGO) estableció inmediatamente un grupo de trabajo para el socorro en caso de desastre que, durante los seis meses siguientes, llevó a cabo actividades de apoyo que comprendían la recogida de donaciones para el socorro en caso de desastre y solicitó, en el seno de la organización RENGO, que se



⁷ Informe de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz: Presentación, discusión y aprobación, Actas Provisionales núm. 17, pág. 10.

⁸ Estos cuatro ejemplos se han tomado directamente de: OIT, Informe V(1) - El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: Revisión de la Recomendación sobre el empleo (Transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71), 106.ª reunión de la CIT, 2016, párrs. 80-82.



suministraran materiales de socorro y se enviaran a voluntarios (alrededor de 35.000 voluntarios durante seis meses).

- Tras el **terremoto de 2010 en Haití**, la Confederación Sindical Internacional (CSI) apoyó y aumentó la asistencia inmediata proporcionada por sus afiliadas en la República Dominicana. Esto implicó el envío de alimentos, agua y medicinas a Puerto Príncipe.

En situaciones de postconflicto - los sindicatos son cruciales para fortalecer los mecanismos democráticos:

- El desarrollo de la capacidad de los sindicatos débiles era fundamental en el Afganistán para garantizar su participación en la reforma de la legislación laboral, en el establecimiento de mecanismos de solución de diferencias, en la elaboración de una lista de sectores peligrosos y en la identificación del trabajo infantil.

En la prevención de conflictos - Los sindicatos contribuyen positivamente a la prevención y resolución de conflictos armados violentos:

- Debido a su conocimiento del contexto local, los sindicatos en Guinea desempeñaron un papel fundamental entre 2006 y 2008 durante un período en el que **hubo huelgas y manifestaciones callejeras generalizadas** en el país que causaron docenas de muertes. Estas manifestaciones y huelgas fueron el resultado de una erosión del poder adquisitivo y de una falta de respeto del Estado de Derecho y de la democracia. Un sindicato contribuyó realizando un diagnóstico de la situación a través de una evaluación de las carencias en materia de formación y competencias, a fin de garantizar que las soluciones propuestas para prevenir las crisis tuvieran en cuenta las causas fundamentales de la crisis.

Otros recursos de la OIT

Recomendación núm. 205

- [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#)

Informes y procedimientos que dan lugar a la adopción de la Recomendación núm. 205

- [Informe V \(1\) sobre Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo \(Transición de la guerra a la paz\), 1944 \(núm. 71\), \(Abril 2015\)](#)
- Informes de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la Paz: 1 Resumen de las labores. Actas provisionales núm. 15-2 (Rev.) [Informes de la Comisión de Empleo y Trabajo Decente para la Transición a la Paz: 1 Resumen de las labores: \[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS_489123/lang--es/index.htm\]\(http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS_489123/lang--es/index.htm\)](#) (Junio 2016)
- Informes de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz: Resumen de las labores, Actas Provisionales núm. 13-2 (Rev.) https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/committees/transition-to-peace/WCMS_558624/lang--es/index.htm (Junio 2017)
- Informe de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz: presentación, discusión y aprobación, Acta Provisional núm. 17 [Duodécima sesión plenaria: \[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/provisional-records/WCMS_562666/lang--es/index.htm\]\(http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/provisional-records/WCMS_562666/lang--es/index.htm\)](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/provisional-records/WCMS_562666/lang--es/index.htm) (Junio 2017) – págs. 1-24

Seguimiento de la Oficina

- Seguimiento de la resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB331/ins/WCMS_581079/lang--es/index.htm, noviembre 2017, GB.331/INS/4/2

Publicación de ACTRAV

- Prevención y resolución de conflictos violentos y armados - Manual de formación para uso de las organizaciones sindicales (2010) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_141272.pdf
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia - Guía para los trabajadores (Próximo a publicarse)

Contact:

ACTRAV
Oficina Internacional de Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suisse
Tél. +41 22 799 70 21
e-mail : actrav@ilo.org

