

**PARA DECISION**

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Fecha, lugar y orden del día de la
Conferencia Internacional del Trabajo****Orden del día de la 97.^a reunión (2008) de la
Conferencia Internacional del Trabajo***Indice*

	<i>Página</i>
Fecha	1
Lugar	1
Orden del día	1
Propuestas para el orden del día de la 97. ^a reunión (2008) de la Conferencia	4
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	4
1. El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (Discusión general basada en un enfoque integrado).....	4
Empleo	7
2. Calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (Discusión general)	7
3. Promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza (Discusión general basada en un enfoque integrado).....	9
Empleo y protección social	13
4. El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (Discusión general basada en un enfoque integrado).....	13
Género.....	19
5. La igualdad de género como eje del trabajo decente (Discusión general)	19

Fecha

1. Aún es preciso celebrar consultas para establecer el calendario de la 97.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008). En su debido momento se presentará una propuesta concreta al Consejo de Administración para decisión.

Lugar

2. *Se propone que la reunión se celebre en Ginebra.*

Orden del día

3. En su 97.^a reunión (2008), la Conferencia tendrá ante sí los siguientes puntos inscritos de oficio:
 - informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General, incluido el Informe global sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - Programa y Presupuesto y otras cuestiones;
 - información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
4. De conformidad con la práctica establecida, la Conferencia examina, en principio, tres puntos técnicos en una misma reunión. En su 294.^a reunión (noviembre de 2005), el Consejo de Administración solicitó que las cinco cuestiones que le habían sido presentadas en el marco de las propuestas para el orden del día de la Conferencia, le fueran sometidas de nuevo para un examen más detallado ¹.
5. Las cinco propuestas, actualizadas cuando corresponde, son las siguientes:
 - a) el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (discusión general basada en un enfoque integrado): se ha añadido una referencia al Informe global de 2006 en virtud del seguimiento de la Declaración, que se refiere al trabajo infantil, que debería ir seguida de la adopción de un plan de acción por el Consejo de Administración en el mes de noviembre;

¹ En dicha reunión, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo los puntos siguientes: el trabajo en el sector pesquero (acción normativa); el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para que pueda llevar a cabo sus funciones fundamentales y promover el trabajo decente para todos a principios del siglo XXI (discusión general), y la promoción de empresas sostenibles (discusión general). Las cuestiones propuestas para la reunión de 2008 de la Conferencia incluye las cuatro cuestiones que no fueron seleccionadas para el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2007, así como una nueva cuestión: promover el empleo rural para reducir la pobreza (véanse documentos GB.294/2/1 y GB.294/2/2).

- b) calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (discusión general);
 - c) la promoción del empleo rural para reducir la pobreza (discusión general basada en un enfoque integrado);
 - d) el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado): se han introducido algunas modificaciones a fin de prestar mayor atención en este contexto a las cuestiones del VIH/SIDA y de la migración;
 - e) la igualdad de género como eje del trabajo decente (discusión general)²: Se ha procedido a redactar de nuevo la propuesta para tomar en consideración los comentarios formulados por los miembros del Consejo de Administración durante la 294.^a reunión (noviembre de 2005). Se hace hincapié en la oportunidad de celebrar esta discusión, habida cuenta de los avances logrados por la OIT en relación con el logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, así como de la necesidad de que la Organización estudie la manera de mantener este impulso y de mejorar sus enfoques, atendiendo a la evolución de los mercados de trabajo. Una discusión general (en lugar de una discusión general basada en un enfoque integrado)³ parece ser una modalidad de discusión más apropiada para la propuesta revisada.
6. En el curso de los debates celebrados durante la 294.^a reunión, numerosos miembros del Consejo de Administración expresaron su apoyo a varias de estas propuestas. Por su parte, los miembros empleadores y los miembros trabajadores han subrayado la utilidad de las consultas previas para facilitar la tarea de selección que incumbe al Consejo en su reunión de marzo. Los miembros trabajadores han precisado que deseaban incluir otros temas en esta lista. Por otra parte, cabe recordar que los miembros del Consejo de Administración han mencionado en varias ocasiones la importancia de poder escoger temas de mayor actualidad, en una fecha más cercana a la de la reunión de la Conferencia. Este retraso supone para la Oficina esfuerzos adicionales y, en su caso, también para los mandantes a la hora de garantizar la calidad de las labores, habida cuenta del acortamiento de los plazos para la preparación de los informes a la Conferencia⁴. No obstante, en el caso que nos

² El título anterior era: *La igualdad de género en el mundo del trabajo: prácticas eficaces para responder a los retos que plantea la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo (Discusión general basada en un enfoque integrado)* (Documento GB.294/2/1).

³ La explicación de la preferencia por enfoque puede encontrarse en el documento GB.279/4.

⁴ En la práctica, los plazos necesarios para la elaboración de los informes pueden depender tanto de los temas como de la fase en que se encuentren las labores de la Oficina sobre el tema en cuestión, de las consultas necesarias, así como de otras posibles discusiones tripartitas que hayan podido tener lugar con anterioridad en la Organización sobre este mismo tema. En el caso de una discusión general, el párrafo 1 del artículo 11ter del Reglamento se limita a prever que el informe de la Oficina debe llegar a manos de los gobiernos dos meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia. El plazo mínimo para la elaboración de un informe de este tipo, incluida la organización de consultas regionales con este fin, se ha calculado en unos ocho meses, es decir, un plazo total de diez meses entre la inscripción en el orden del día y la discusión en el marco de la Conferencia. En el caso de una acción normativa, la posibilidad de aprobar un programa de trabajos preparatorios que conlleve plazos reducidos está prevista en el Reglamento de la Conferencia (artículos 38, párrafo 3, y 39, párrafo 5, del Reglamento). Esta posibilidad se ha utilizado por ejemplo en marzo de 2002, al inscribir en el orden del día de la reunión de 2003 de la Conferencia, es decir con un plazo de 15 meses, una cuestión urgente relativa a la identificación de la gente de mar que dio lugar a la adopción por el procedimiento de simple discusión del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185).

ocupa y habida cuenta del número reducido de propuestas, el Consejo tal vez desee mantener la posibilidad de escoger (por ejemplo) una de las tres cuestiones posteriormente.

7. Entretanto, si el Consejo lo considera oportuno, la Oficina podría estudiar otros temas que pudiera considerarse que responden a necesidades actuales tales como, por ejemplo, el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, la función de la administración del trabajo en la economía informal o los acuerdos de libre cambio y las normas internacionales de trabajo, o bien otros temas que pudieran decidirse a través de consultas en las que se implique adecuadamente a los mandantes.

8. *En vista de lo anterior, se invita al Consejo de Administración a que adopte una de las decisiones siguientes en relación con el orden del día de esta reunión:*

a) *escoger dos de los puntos que se proponen a continuación, para su inscripción en el orden del día de la 96.ª reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo a saber:*

i) *el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (discusión general basada en un enfoque integrado);*

ii) *las aptitudes profesionales para una mayor productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (discusión general);*

iii) *promover el empleo rural para reducir la pobreza (discusión general basada en un enfoque integrado);*

iv) *el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado);*

v) *la igualdad de género como eje del trabajo decente (discusión general),*

y posponer la selección del tercer punto que ha de completar el orden del día de dicha reunión a una de sus reuniones posteriores, en función del resultado de las consultas;

o bien

b) *completar el orden del día de la 97.ª reunión (2008) de la Conferencia seleccionando tres de los cinco puntos propuestos en el párrafo a).*

Propuestas para el orden del día de la 97.^a reunión (2008) de la Conferencia

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

1. **El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes**

(Discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), junto con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), constituyen una sólida base normativa para la realización de actividades en este ámbito, incluida la acción general e integrada del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC). La experiencia de los seis últimos años indica que sería oportuno que la Conferencia Internacional del Trabajo considerase de nuevo las siguientes cuestiones en el contexto de una discusión general basada en un enfoque integrado. La promoción de la ratificación de ambos convenios fundamentales, claramente, ha producido sus frutos, y ahora es necesario prestar mayor atención a la manera de aplicar eficazmente estos instrumentos. Dicha discusión podría servir para dar a conocer ampliamente las actividades de la OIT en la materia, incluida la asistencia técnica, así como para imprimirlas un nuevo impulso. Por ejemplo, existe la necesidad urgente de prestar una asistencia sostenida a fin de que, en el marco de las debidas consultas tripartitas, se defina lo que se entenderá por trabajo peligroso en el ámbito nacional. En lo que respecta al seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, esta discusión podría brindar la oportunidad de acelerar el proceso de racionalización de las normas sobre el trabajo nocturno de los menores y el examen médico, y de considerar la necesidad de una mayor orientación internacional al respecto. Por último, y en función de la discusión sobre el empleo de los jóvenes que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia de 2005, la presente discusión podría ser un complemento útil desde el punto de vista del déficit de trabajo decente existente en el grupo etario correspondiente a los jóvenes de entre 15 y 18 años, y tras la discusión en la reunión de este año del Informe global de 2006 sobre el trabajo infantil debería adoptarse en noviembre de 2006 nuevas medidas de seguimiento del plan de acción.

Antecedentes – el compromiso para eliminar el trabajo infantil

9. La eliminación del trabajo infantil ha sido uno de los objetivos operativos de la OIT y es también uno de los cuatro principios fundamentales de la Declaración de 1998, recogido en dos convenios fundamentales actualizados, a saber, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), acompañados de sus correspondientes Recomendaciones.
10. Es un hecho ampliamente reconocido que el trabajo infantil no es una cuestión que pueda tratarse únicamente a través de la adaptación de la legislación a las normas internacionales y de las medidas de aplicación de la ley; exige, además, medidas globales e integradas para abordar sus causas fundamentales. Por ello la OIT, a través del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC), ha adoptado un enfoque integrado en el que se combinan actividades normativas, de sensibilización, de movilización política, de ampliación de los conocimientos y de apoyo directo a los países para apartar a los niños del trabajo y proporcionar alternativas. Un buen ejemplo de esta perspectiva es el enfoque de los programas de duración determinada, cuya atención se centra en la investigación y el análisis de formas concretas de trabajo infantil a las que se destinan las actividades, la elaboración de políticas y la integración del trabajo infantil en las políticas y los programas de desarrollo más importantes en el ámbito de la educación y el alivio de la pobreza, la realización de actividades directas destinadas específicamente a los niños y a sus familias, la divulgación de información y la sensibilización continua en todos los planos. La eliminación del trabajo infantil, por tanto, exige la creación de alianzas de amplio alcance

en el ámbito de cada país, pero también en la propia OIT, entre las unidades que disponen de la experiencia apropiada respecto de un enfoque integrado de este tipo.

11. Con unos 170 millones de niños implicados en trabajos peligrosos, ésta es una de las áreas cruciales de intervención, tanto para los actores nacionales como para la Oficina. El Convenio núm. 182 fraguó un consenso global para abordar con carácter urgente el trabajo peligroso realizado por todos los niños y niñas menores de 18 años de edad como una de las peores formas de trabajo infantil. No se trataba de un nuevo requisito, sino de la confirmación de la edad mínima de 18 años para la realización de trabajos peligrosos establecida en el Convenio núm. 138. Si bien ambos Convenios dejan a la discreción de cada país la definición de qué tipo de trabajo es peligroso, también exigen de manera inequívoca, que se celebren consultas tripartitas antes de determinar lo que se entenderá por «trabajo peligroso» en el ámbito nacional. En este sentido, puesto que estas cuestiones resultan complejas, se observa entre los mandantes una fuerte demanda de asistencia técnica de la OIT para la aplicación de ambos Convenios, y se discierne una oportunidad para reforzar el destacado papel de los interlocutores sociales en las actividades nacionales contra el trabajo infantil ⁵.

Seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas

12. En su empeño por proteger a los niños y a los trabajadores jóvenes, la OIT también ha recurrido a la adopción de normas centradas específicamente en el trabajo nocturno y en el examen médico de los niños y los trabajadores jóvenes. A raíz de las labores realizadas por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración decidió que debían revisarse las normas relativas al trabajo nocturno de los menores (Convenios núms. 6, 79 y 90 y Recomendaciones núms. 14 y 80). En lo que respecta a los instrumentos sobre el examen médico (Convenios núms. 77, 78 y 124 y Recomendaciones núms. 79 y 125), en la decisión se incluía la invitación a considerar la posibilidad de ratificar los convenios o de dar efecto a las recomendaciones, así como la solicitud de información sobre los obstáculos que impedían su ratificación o su aplicación y la posible necesidad de revisarlos, incluso de refundirlos. De acuerdo con el párrafo 3 de la Recomendación núm. 190, el «trabajo nocturno» es uno de los elementos que debe tenerse en cuenta en la definición de «trabajo peligroso». En el contexto de la racionalización de las normas, la revisión e información antes mencionadas deberían considerarse en relación directa con el objetivo de la abolición efectiva del trabajo infantil. Debería establecerse cualquier necesidad de mayor orientación internacional (ya sea en forma de elaboración de futuras normas o de repertorios de recomendaciones prácticas o directrices menos formales) teniendo presentes todos los mecanismos en el ámbito en cuestión.

⁵ En julio de 2005 tuvo lugar en Phuket (Tailandia) un taller técnico subregional sobre esta cuestión.

13. Otro de los elementos de la racionalización de las normas guarda relación con varios convenios sectoriales anteriores sobre la edad mínima, que ya fueron revisados a través del Convenio núm. 138⁶. Dada la flexibilidad que ofrece el Convenio núm. 138 (que contiene condiciones detalladas para la denuncia *ipso jure* (por ley) de los convenios anteriores), la ratificación del Convenio núm. 138 por un país no siempre resulta en la denuncia automática de todos los convenios revisados ratificados por ese mismo país⁷. Esta situación suscita confusión por lo que se refiere al nivel de compromiso nacional y hace que sea más lenta la racionalización de las normas. La solución correspondiente parece consistir en prestar una asistencia más sistemática y adaptada a las necesidades de cada Estado Miembro, a fin de trasladar al Convenio núm. 138 las restantes obligaciones contempladas en los convenios antiguos y denunciar estos últimos o bien derogarlos en una fase posterior, según proceda. Esta discusión permitiría una mayor sensibilización en esta materia y contribuiría a determinar el tipo de asistencia que necesitan los diferentes países en este sentido.

Déficit de trabajo decente para los jóvenes

14. Por otra parte, dado que los conceptos de «niño» (menor de 18 años) y de «joven» coinciden parcialmente, puesto que el último abarca en términos generales a las personas de entre 15 y 24 años, en el caso de los adolescentes mayores de la edad mínima general establecida, el trabajo peligroso y otras de las peores formas de trabajo infantil podrían considerarse desde el punto de vista del déficit de trabajo decente para el grupo de los menores de entre 15 y 18 años de edad. La presente discusión podría completar de manera oportuna la discusión que tuvo lugar en la reunión de 2005 de la Conferencia.

Conclusión

15. En estas circunstancias, quizá el Consejo de Administración estime oportuno considerar la posibilidad de incluir en el orden del día de la 97.^a reunión (2008) de la Conferencia Internacional del Trabajo, un punto sobre el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes con base en un enfoque integrado, para una discusión general. Una discusión por parte de la Conferencia podría contribuir a una mayor sensibilización respecto de esta cuestión y a dar un nuevo impulso a las actividades en la materia, más allá de la ratificación de los convenios fundamentales y de la asistencia prestada a los mandantes para su aplicación efectiva. Tendría también como objetivo la racionalización de las normas, según las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, y contribuiría a determinar cualquier necesidad de mayor orientación internacional, especialmente en lo relativo al trabajo peligroso. Por último, dicha discusión podría ser un complemento a la discusión sobre el empleo de los jóvenes que tuvo lugar en la reunión de 2005 de la Conferencia y proporcionar un valioso seguimiento al Informe global sobre el trabajo infantil de 2006 elaborado en virtud de la Declaración, y al Plan de acción que habrá de proponerse al Consejo de Administración en noviembre de 2006.

⁶ Véase el artículo 10 del Convenio núm. 138.

⁷ Por ejemplo, un Estado que haya ratificado el Convenio núm. 59 (que establece la edad mínima de 15 años en la industria) y que posteriormente ratifique el Convenio núm. 138, en el cual se fija la edad mínima general en 14 años, sigue vinculado por el Convenio núm. 59, a menos que declare que la edad mínima en la industria es de 15 años.

Empleo

2. **Calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo** (Discusión general)

Resumen

La mejora de las calificaciones tiene un papel esencial que desempeñar en el aumento de la productividad y en la promoción del crecimiento del empleo y del desarrollo. Muchos países han realizado inversiones considerables en educación y formación que, sin embargo, no han dado siempre los frutos esperados. Los países que han obtenido resultados positivos son aquellos que han puesto especial empeño en vincular las inversiones destinadas específicamente al desarrollo de las calificaciones con las inversiones en activos materiales e industrias. Una característica importante de la experiencia de estos países es que no sólo lograron registrar elevadas tasas económicas y de crecimiento, sino que al mismo tiempo redujeron la pobreza de forma sustancial. Estas cuestiones se examinaron inicialmente en la discusión general de 2000 sobre el desarrollo de los recursos humanos, así como en las discusiones de 2003 y 2004 que desembocaron en la nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). La presente discusión se basará en las discusiones mencionadas y en la discusión general de 2005 sobre el empleo de los jóvenes. En ella, los gobiernos y los interlocutores sociales tendrán la oportunidad de examinar las medidas prácticas — como los métodos, las estrategias y las herramientas — que se han de adoptar para vincular la mejora de las calificaciones con otras políticas de desarrollo económico y social encaminadas a facilitar el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

Antecedentes

16. En lo que respecta a las repercusiones del desarrollo de las calificaciones sobre la productividad y el empleo, los objetivos o razón de ser de la educación y la formación se enuncian en las conclusiones adoptadas por la CIT en su 88.^a reunión (2000), a saber:

La educación y la formación tienen [...] una vertiente doble: desarrollar calificaciones y conocimientos que permitan que los países, las empresas y las personas utilicen las nuevas oportunidades, y mejorar la empleabilidad, la productividad y la capacidad para generar ingresos de muchos grupos de la población que han sufrido los efectos negativos de la mundialización y de los cambios en la sociedad en general. La educación y la formación son necesarias para el crecimiento de la economía y del empleo y para el desarrollo social. También contribuyen al desarrollo de la persona humana y a la constitución de una ciudadanía informada. La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, y la equidad y la inserción sociales. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente ⁸.

17. En las conclusiones, la educación y la formación se abordan desde la perspectiva más amplia posible. Si bien es evidente que la formación por sí sola no puede crear empleo, ésta puede ayudar a las personas a encontrar y mantener un puesto de trabajo, a aumentar su movilidad en el mercado de trabajo y a mejorar su productividad, su rendimiento y sus ingresos. También puede tener repercusiones no económicas, como la reducción de la delincuencia y del consumo de drogas, que es uno de los objetivos que persiguen muchos programas de formación de jóvenes. Teniendo esto en cuenta, es importante determinar en *qué condiciones* se han alcanzado estos objetivos en el pasado y pueden alcanzarse en el futuro, para lo cual se puede recurrir a ejemplos relativos a las personas o grupos de población, a las empresas o a la economía en su conjunto. Las condiciones necesarias pueden incluir, por ejemplo, un entorno macroeconómico favorable que garantice un

⁸ OIT: *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.^a reunión (Ginebra, 2000).

crecimiento sostenido de la economía y del empleo; un entorno y unos incentivos que alienten a las empresas y a los individuos a invertir en educación y formación, y unas políticas científicas, tecnológicas, industriales, sociales y de otra índole que favorezcan la consecución de dichos objetivos.

Calificaciones, empleabilidad y productividad

- 18.** Al considerar las repercusiones de las calificaciones sobre la productividad y la empleabilidad, es importante fijarse en el contexto macroeconómico general y en los principales sectores de los países que han realizado inversiones masivas en educación y formación, como ámbitos esenciales de sus estrategias de desarrollo económico y social, y han obtenido resultados ejemplares en términos de crecimiento del empleo, ingresos y productividad. Se trata de países como Irlanda, Finlandia, la República de Corea, Singapur y Mauricio, los cuales han combinado meticulosamente las inversiones específicas en educación y formación con las inversiones en activos materiales e industrias. Cabe citar el ejemplo de Singapur que, mediante el establecimiento de estrechos vínculos entre las inversiones en educación y formación y las políticas comerciales e industriales, logró que su política nacional sobre recursos humanos incluyera la educación y la formación necesarias para cada fase sucesiva del desarrollo. Los primeros resultados ponen de manifiesto que existe una correlación entre la inversión en educación y formación y el crecimiento de la productividad, del empleo y de la economía. Una característica importante de la experiencia de estos países es que éstos no sólo lograron registrar elevadas tasas de crecimiento de la economía y del empleo, sino que, al facilitar el acceso a la educación, a la formación y al empleo a un amplio espectro de la población, también lograron una importante reducción de la pobreza de forma significativa. La reducción de la pobreza fue un importante beneficio indirecto del aumento del empleo y de la productividad. No obstante, resulta más difícil deducir la existencia de una relación causal entre la inversión en educación y formación y dicho crecimiento a partir de estos resultados.
- 19.** También se puede obtener una visión más clara al respecto examinando, en el plano sectorial, la relación entre, por un lado, la inversión en educación y formación y, por otro, el crecimiento de la productividad y del empleo en un sector determinado y en sectores conexos. El sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones constituye tal vez el ejemplo más evidente. Los casos de Costa Rica, Israel y Finlandia podrían citarse como ejemplo.
- 20.** En *primer lugar*, en la discusión se podrían examinar las repercusiones de la educación y la formación en la productividad y el rendimiento de las empresas. En todo el mundo, la formación la imparten principalmente las empresas con el objetivo de mejorar su productividad, su rendimiento y su rentabilidad. Sin embargo, muchas de ellas también proporcionan formación para mejorar la empleabilidad general de sus trabajadores, independientemente de sus necesidades inmediatas. Los estudios realizados por la OIT y, entre otras fuentes, las conclusiones que figuran en la publicación de la OIT sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo⁹ y los estudios casuísticos de la Organización sobre Africa y Asia respecto del aprendizaje y la formación en las PYME, podrían resultar un material básico útil. En dichos estudios se pone de manifiesto que el aprendizaje y la formación, cuando se han apoyado en otras políticas empresariales y otras prácticas laborales, han contribuido a mejorar la productividad y el rendimiento de los individuos y de las empresas. Para alimentar esta discusión, podrían aprovecharse otras informaciones disponibles, como son los estudios relativos a la repercusión de la formación sobre la evolución de la práctica empresarial, incluida la productividad, así como los estudios en

⁹ D.N. Ashton y J. Sung, 2002: *Supporting workplace learning for high performance working* (Ginebra, OIT).

que se miden los efectos sobre la productividad de forma indirecta. Entre ellos cabe citar los estudios casuísticos sobre la formación profesional, las encuestas relativas a los costos de formación de los empleadores y las comparaciones estadísticas de plantas y sectores equivalentes ¹⁰.

21. *En segundo lugar*, en la discusión se podría poner a prueba la tesis de que la inversión en conocimientos y calificaciones con valor comercial mejora el rendimiento de los *individuos* en el mercado de trabajo. Este rendimiento puede medirse a través de diversos indicadores, como las tasas de empleo y el índice de estabilidad en el empleo. Sería esencial que, durante la discusión, se examinaran ejemplos de cómo el aprendizaje y la formación han conllevado el aumento de los ingresos. ¿Ha dado lugar la formación a un incremento del trabajo *decente*, por ejemplo mediante el aumento de la satisfacción laboral? También sería importante considerar los factores contextuales (por ejemplo, el tipo y la calidad de la formación, la orientación de la formación en función de la demanda, la tendencia alcista de los mercados de trabajo y los cambios en la organización del trabajo) que han permitido obtener resultados favorables, ya que puede haber determinados programas, en particular algunos dirigidos al mercado de trabajo, que han influido poco sobre el rendimiento (y la productividad) de los participantes en el mercado de trabajo. En la discusión también se podrían extraer enseñanzas de los fracasos (relativos).

Conclusión

22. En la propuesta se refleja el papel fundamental que desempeña el desarrollo de las calificaciones en la mejora de la productividad y en la promoción del crecimiento del empleo y del desarrollo. En el *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005: empleo, productividad y reducción de la pobreza* ¹¹ y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) se hace hincapié en el vínculo existente entre las calificaciones, la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Una discusión general se basaría en los aspectos señalados en las sesiones precedentes, así como en la discusión general de 2005 sobre el empleo de los jóvenes. En ella los gobiernos y los interlocutores sociales tendrían la oportunidad de examinar medidas prácticas — por ejemplo métodos, estrategias y herramientas — que se han aplicado con éxito.

3. **Promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza** (Discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

Las tres cuartas partes de los pobres del mundo viven en zonas rurales, donde los déficit de trabajo decente son más sobrecogedores. La agricultura sigue siendo el principal sector de empleo en los países en desarrollo, pero su importancia es cada vez menor. La falta de productividad en las zonas rurales y las imperfecciones de los sistemas mundiales de producción contribuyen a la pobreza rural. Sin una inversión considerable en la creación de empleos rurales, es probable que se acelere el proceso de migración del campo a la ciudad. Estas son algunas de las cuestiones que se examinarán en la discusión general propuesta, a fin de establecer el marco de una estrategia exhaustiva y de un programa de trabajo integrado de la OIT destinados a promover el trabajo decente en las zonas rurales.

¹⁰ W.N. Grubb y P. Ryan, 1999: *The roles of evaluation for vocational education and training: Plain talk in the field of dreams* (Ginebra, OIT).

¹¹ Como se explica en el informe, la razón por la que se abordan conjuntamente las tres cuestiones es «la simple observación de que un porcentaje significativo de la población pobre en todo el mundo ya trabaja: la fuente de su pobreza no es la falta de actividad económica, sino el carácter poco productivo de sus ocupaciones» (Presentación general y principales mensajes de política, pág. 5).

- 23.** El empleo por cuenta propia en la agricultura artesanal y el empleo asalariado en la agricultura comercial representan el 44 por ciento del empleo total y el 70 por ciento del empleo rural a escala mundial. Además, en los países en desarrollo el 30 por ciento del empleo rural corresponde a actividades no agrícolas¹². Muchos trabajadores rurales son trabajadores temporales, ocasionales o migrantes particularmente vulnerables a la pobreza. Del mismo modo, los agricultores pequeños y marginales, así como los trabajadores asalariados y los empleados por cuenta propia en actividades no agrícolas de baja productividad viven, a menudo, por debajo del umbral de pobreza. En total, el 75 por ciento de los pobres de todo el mundo viven en zonas rurales, donde se registran los mayores déficit de trabajo decente.
- 24.** Pese a la aceleración del proceso de urbanización, la población rural representa todavía el 59,5 por ciento de la población total en los países en desarrollo¹³ y, pese a la persistente tendencia mundial de retroceso de la agricultura frente a la manufactura y los servicios, el sector agrícola sigue siendo la principal fuente de empleo en la mayoría de los países en desarrollo¹⁴. Es en la agricultura donde se observa la mayor magnitud del empleo femenino en las regiones más pobres del mundo¹⁵, y los jóvenes tienen escasas perspectivas de empleo en las zonas rurales, por lo que su única opción es emigrar para buscar trabajo en las zonas urbanas.
- 25.** Algunos factores por los que se explica la pobreza en las zonas rurales son:
- la baja productividad de las pequeñas explotaciones agrícolas, a menudo debida a la falta de acceso a la enseñanza y capacitación básicas, o a la inestabilidad política;
 - el repentino desmantelamiento de las subvenciones a los insumos y de los mecanismos de estabilización de los precios empleados en el marco de las políticas de ajuste estructural, sin que se ofrezcan a los productores rurales unas estrategias apropiadas para hacer frente a esta situación;
 - el acceso desigual a la tierra en algunos países;
 - la persistencia de las barreras a la importación en los países industriales y la baja de los precios de los principales productos agrícolas en el mercado mundial, y
 - la ausencia de estrategias exhaustivas de desarrollo local y de organizaciones eficientes de agricultores.
- 26.** Una gran parte de las actividades agrícolas se encuentra fuera del alcance de las normas del trabajo, lo que se explica por diferentes motivos, tales como el sistema de propiedad de la tierra, el tamaño de las explotaciones agrícolas y el carácter estacional u ocasional del trabajo agrícola remunerado. Los trabajadores agrícolas y los agricultores de subsistencia están más expuestos a los accidentes y las enfermedades y, a pesar de ello, gozan de menor cobertura en los regímenes de protección social y los programas de seguridad y salud en el trabajo. Muchas familias rurales no tienen acceso al agua potable, los sistemas sanitarios,

¹² *Informe sobre el empleo en el mundo 2004-2005, Empleo, productividad y reducción de la pobreza*, OIT, Ginebra, 2005, pág. 158.

¹³ OIT, *op. cit.*, pág. 137.

¹⁴ Casi el 70 por ciento en el Africa Subsahariana y aproximadamente el 60 por ciento en Asia Meridional.

¹⁵ OIT, *op. cit.*, pág. 135.

los servicios de salud y la enseñanza básica. Menos de un 10 por ciento de los trabajadores agrícolas asalariados del mundo están organizados en sindicatos o en organizaciones de trabajadores rurales. Aproximadamente el 70 por ciento de los niños trabajadores están empleados en la agricultura. En las zonas rurales, es especialmente difícil controlar la pandemia del VIH/SIDA. Es necesario elaborar políticas de empleo rural para garantizar la creación de trabajo decente a fin de resolver estos problemas.

27. Durante los años 90, el desarrollo rural fue un tema en gran medida ignorado por los investigadores, los responsables de la formulación de políticas y las organizaciones internacionales. Curiosamente, fue un período caracterizado por el inicio de una fase de ralentización de los índices de reducción de la pobreza a escala mundial. El debate mundial entablado en el contexto de los ODM con respecto a las estrategias de reducción de la pobreza ha invertido esta tendencia, y ha hecho que la atención de los organismos internacionales se centre una vez más en la importancia fundamental del desarrollo rural en la lucha contra la pobreza. Cabe citar los siguientes ejemplos:

- el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas pidió que se adoptara un enfoque integrado y amplio con respecto al desarrollo rural ¹⁶;
- el Banco Mundial ha adoptado una nueva estrategia para luchar contra la pobreza rural, titulada «Alcanzando a los pobres rurales» (2003);
- en el informe final (2004) de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización se instaba a la formulación de estrategias exhaustivas de desarrollo local que permitieran a las poblaciones rurales aprovechar las oportunidades generadas por la globalización y hacer frente a los desafíos planteados por la misma;
- en el Plan de Acción adoptado por la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa (Ouagadougou, 2004) se reconoció que la agricultura y el desarrollo rural eran dos esferas de actividad a las que debía darse prioridad;
- en el informe «Our Common Interest» (Nuestro interés común) de 2005, publicado por la Comisión para Africa, se destaca la importancia de un crecimiento acelerado del sector agrícola para la reducción de la pobreza en dicho continente.

28. La implicación de la OIT en la promoción del empleo rural se remonta a los inicios de la Organización. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó los Convenios núms. 12, 25, 36, 38, 40, 99, 101, 110, 129 y 184, en los que se definen las normas de seguridad social y las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas. Algunos de estos convenios han sido revisados por medio de instrumentos posteriores. Además, el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y la Recomendación correspondiente, 1975 (núm. 149), así como la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) son especialmente pertinentes para el empleo rural.

29. Los cuatro sectores de la OIT han elaborado programas de trabajo para su ejecución en las zonas rurales; cabe citar los ejemplos del IPEC en el Sector I (Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo); los programas consagrados a las inversiones con alto coeficiente de empleo, el fortalecimiento de las capacidades, las finanzas sociales, las pequeñas empresas, el desarrollo económico local y la promoción de las cooperativas en el Sector II (Empleo); los programas de ampliación de la protección social, de seguridad y salud en el trabajo y de mejora de las condiciones de trabajo en el Sector III (Protección Social), y la colaboración de ACTRAV y ACT/EMP con las organizaciones de

¹⁶ ECOSOC: Proyecto de declaración ministerial, E/2003/L.9, 2003.

trabajadores y de empleadores rurales, así como el Programa de Actividades Sectoriales, en el Sector IV (Diálogo Social). Diversas unidades llevan a cabo investigaciones en el campo del desarrollo rural.

30. La promoción del empleo rural fue el tema de una discusión general celebrada en 1988, con motivo de la 75.ª reunión de la CIT. El informe de antecedentes (Informe VII), así como las conclusiones de la Conferencia, pueden constituir una base valiosa para la elaboración de un documento de referencia actualizado sobre el empleo rural, en el que se tomarían en consideración los cambios políticos y económicos fundamentales ocurridos desde 1988, tales como la reforma del régimen comercial internacional, la adopción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la emergencia de sistemas de producción locales o globales.

Algunos puntos para la discusión

31. Conviene discutir una serie de puntos importantes a fin de estudiar las condiciones y los parámetros necesarios para que el trabajo decente en las zonas rurales se convierta en una realidad. Entre estos puntos cabe citar:
- ¿Qué políticas macroeconómicas son más adecuadas para garantizar un crecimiento equilibrado en las zonas rurales y urbanas?
 - ¿Qué combinación de medidas institucionales, políticas, organizativas, tecnológicas y financieras tiene mayores posibilidades de mejorar la productividad en la agricultura artesanal, y cuáles son las repercusiones previstas de estos aumentos de la productividad en el empleo rural y la migración del campo a la ciudad?
 - ¿En qué sectores económicos y sociales es más probable que se creen oportunidades de empleo no agrícola a largo plazo, y qué estrategias *urbanas* complementarias se precisan para proporcionar empleo, servicios básicos y protección a los migrantes rurales?
 - ¿Qué medidas se deberían adoptar para suprimir paulatinamente las barreras a la importación que impiden a los países en desarrollo vender sus productos agrícolas en los países industrializados?
 - ¿Cuál es la forma más rentable de mejorar las infraestructuras rurales y proporcionar enseñanza básica, formación profesional, microfinanciación, servicios sociales, seguridad y salud en el trabajo, así como servicios anteriores y posteriores a la fase de producción, a la población rural?
 - ¿Qué medidas especiales cabría adoptar para promover el empleo rural decente en el caso de colectivos especiales tales como los pueblos indígenas, los jóvenes y los ciudadanos sin tierras?
 - ¿Qué tipos de organización local son más adecuados para dar voz a los agricultores a pequeña escala, los trabajadores agrícolas ocasionales y estacionales y los productores rurales no agrícolas, y representar sus intereses?
 - ¿Cuál es la mejor forma de movilizar a las comunidades locales para la creación de empleo rural?

- ¿Qué medidas permitirán a las organizaciones de empleadores y de trabajadores llegar a los productores y trabajadores rurales?
- ¿Qué función debería desempeñar la OIT en la puesta en práctica de los puntos anteriormente mencionados, posiblemente en colaboración con otras organizaciones internacionales y socios en las labores de desarrollo?

Resultados esperados

32. El objetivo de la discusión general de la CIT sería:

- realizar un balance de las características, la importancia y la evolución de las pautas del empleo rural en el mundo, con especial hincapié en los países en desarrollo. Ello incluiría un examen de las normas internacionales del trabajo mencionadas en el párrafo 14;
- formular una estrategia exhaustiva para promover el trabajo decente en las zonas rurales de todo el mundo;
- elaborar un plan de acción integrado que permita a la OIT llevar a la práctica esta estrategia e incluya un marco conceptual, la elaboración de normas, la cooperación técnica y la gestión de los conocimientos.

Empleo y protección social

4. *El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico*

(Discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

El contexto demográfico del siglo XXI se caracteriza en gran medida por el envejecimiento de la población y el descenso de las tasas de fecundidad. En muchos países, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de la prolongación de la vida laboral, y la edad media de jubilación ha disminuido, lo que supone una amenaza para la viabilidad financiera de los presupuestos públicos y expone a las personas de edad a la exclusión social. Muchas personas mayores que desean prolongar su vida laboral se ven discriminadas por sus empleadores y obligadas a retirarse del mercado de trabajo de forma prematura. Aunque existe un animado debate acerca de las consecuencias del envejecimiento para la financiación de la seguridad social, existe una cuestión fundamental que se pasa por alto: un gran número de mujeres y hombres que podrían estar empleados en la economía formal y cotizar a los sistemas de pensiones están desempleados, inactivos o trabajan en la economía informal. La promoción del trabajo decente es la mejor forma de garantizar una protección social universal y de permitir que las personas de edad puedan permanecer activas por más tiempo. Esto resulta esencial en los países en desarrollo, en los que las cotas de pobreza entre las personas de edad son cada vez más preocupantes y donde tan sólo un reducido número de ellas puede acceder a la jubilación. En estos países es fundamental encontrar fórmulas para ampliar la seguridad social.

La OIT puede desempeñar un papel fundamental en la elaboración de estrategias innovadoras con las que afrontar estos desafíos y sacar provecho del aumento de la esperanza de vida mediante el fomento de la ampliación de la vida laboral en empleos productivos y decentes. Se propone celebrar una discusión general para elaborar un plan de acción eficaz, basado en un enfoque integrado, que abarque los instrumentos, las actividades de investigación, la cooperación técnica y otros medios de acción de la OIT, y cuyo objetivo sea contribuir a la promoción de políticas, estrategias y enfoques que garanticen una vejez activa, decente y segura. Aunque la propuesta estaría orientada específicamente a los objetivos del empleo y de la protección social, también contribuiría al logro de los cuatro objetivos estratégicos.

Tendencias contemporáneas

- 33.** La población mundial está envejeciendo. Las tasas de fecundidad están disminuyendo y las personas viven más años, no sólo en los países desarrollados, sino también en la mayoría de los países en desarrollo. Por otra parte, las grandes generaciones nacidas antes de que descendiera la fecundidad están iniciando su vejez. De aquí a 2050, el número de personas de 60 años y más debería triplicarse, pasando de 672 millones a 1.900 millones¹⁷. El déficit demográfico resultante podría traducirse en un descenso del nivel de vida y de la protección social.
- 34.** La población de los países con ingresos bajos está envejeciendo más rápidamente que la de los países con ingresos más altos¹⁸. Se prevé que, en los 50 próximos años, la población de edad de estos países se cuadruplicará¹⁹ y que el número de personas mayores dependientes se triplicará. La insuficiencia o la falta de protección social llevan a las personas de edad a buscar empleo en el sector informal, y su tasa de pobreza es cada vez más preocupante.
- 35.** En el mundo industrializado, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de una prolongación de la vida activa. Los trabajadores de edad están expuestos a la discriminación y se ven a menudo obligados a retirarse prematuramente del mercado de trabajo o a aceptar empleos de mala calidad en los que no se aprovecha todo su potencial. Al mismo tiempo, los países se sienten preocupados por la viabilidad financiera de los regímenes de protección social. Si bien hay razones de peso para aumentar las tasas de actividad, también existen obstáculos evidentes que impiden invertir la tendencia de las políticas y las prácticas. La promoción del empleo sigue siendo la preocupación primordial.
- 36.** El descenso de las tasas de fecundidad conlleva una reducción del número de jóvenes que se incorporan a las fuerzas laborales nacionales. Ello tiene importantes implicaciones en la que atañe a los flujos migratorios destinados a colmar las necesidades insatisfechas del mercado de trabajo. El envejecimiento de la población y el aumento de las tasas de participación de las mujeres ya han dado lugar a una importante demanda de inmigración de trabajadores del sector de la atención de la salud y de los servicios domésticos en los países de la OCDE. Es poco probable que los niveles de inmigración estimados que se necesitan para compensar el descenso de la población y de la fuerza laboral sean aceptados por los países desarrollados o en desarrollo. No obstante, el inevitable aumento de la inmigración plantea problemas ligados al reconocimiento de las calificaciones, la integración de los migrantes y la prevención de la discriminación contra los trabajadores migrantes.
- 37.** En algunos países de bajos ingresos, la epidemia del VIH/SIDA ha introducido problemas específicos para las personas de edad, concretamente al verse obligadas a asumir un nuevo papel como cuidadores, una renovada función parental y una carga de dependencia añadida. Al mismo tiempo, las personas de edad se ven obligadas a ingresar o volver a ingresar en el mercado de trabajo para obtener los ingresos domésticos perdidos. Se

¹⁷ *World Population Prospects: The 2004 Revision*, División de Población de las Naciones Unidas, <http://esa.un.org>.

¹⁸ Véase el cuadro núm. 2 («Ritmo del envejecimiento») en «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento presentado por la OIT ante la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 8 a 12 de abril de 2002).

¹⁹ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; véase también el cuadro núm. 2 («Ritmo de envejecimiento»), *op. cit.*

enfrentan a la discriminación en cuanto al acceso a la información de prevención, la realización de pruebas y el asesoramiento en relación con el VIH, así como al acceso a la terapia antirretroviral, tanto a la hora de buscar trabajo como en el lugar de trabajo. La falta de apoyo y atención a los cuidadores, la pobreza de los hogares que viven con el VIH/SIDA y la indigencia de las personas de edad, al mismo tiempo, pierden apoyo y se hace cargo de personas dependientes. Esto subraya la necesidad de abordar la cuestión del empleo como el primer y último recurso para la supervivencia.

La respuesta de la OIT

- 38.** Para atender estas preocupaciones, la OIT ha recurrido principalmente a la investigación, la promoción y la colaboración en los esfuerzos de ámbito internacional y en la elaboración de normas. La cooperación técnica destinada a los trabajadores de edad es prácticamente inexistente.

Investigación y colaboración internacional

- 39.** Desde principios de los años noventa, la OIT ha venido abordando la situación laboral de los trabajadores de edad. El tema de la formación de estos trabajadores se examinó en *El Trabajo en el Mundo 1995* y en el *Informe sobre el Empleo en el Mundo* de 1998 y de 2001. La OIT, junto con los Gobiernos de Alemania y del Japón, organizó una conferencia de alto nivel sobre el diálogo social y el envejecimiento en los países candidatos a la adhesión a la UE (Budapest, noviembre de 2002).
- 40.** La OIT también intervino activamente en la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, abril de 2002)²⁰. La Asamblea adoptó el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y la Declaración política de Madrid. La OIT también participó en la Conferencia Ministerial sobre el Envejecimiento (Berlín, septiembre de 2002)²¹ y sigue participando activamente en el seguimiento de dichas conferencias²².
- 41.** El envejecimiento figuró también en el orden del día de la séptima Reunión Regional Europea de la OIT (Budapest, febrero de 2005). El informe que se presentó incluía un capítulo relativo al envejecimiento, el mercado de trabajo y la reforma de las pensiones²³.

²⁰ La OIT presentó el informe titulado «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento GB.283/ESP/5 (Add.) (marzo de 2002).

²¹ En esta Conferencia se adoptó la estrategia para la aplicación regional del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 y la Declaración Ministerial de Berlín; véase www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

²² Reunión del Grupo de Expertos sobre las modalidades de examen y valoración del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 (Malta, noviembre de 2003); Reunión del Grupo de Expertos sobre los indicadores de envejecimiento (Madrid, abril de 2004).

²³ Véanse el informe y las conclusiones de la Séptima Reunión Regional Europea (Budapest, 14-18 de febrero de 2005). Documento GB.292/5, 292.ª reunión, marzo de 2005.

Las normas laborales y los trabajadores de edad

42. Los convenios relativos a los derechos fundamentales de los trabajadores se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su edad. En varias recomendaciones²⁴ se incluye una referencia concreta a los trabajadores de edad como colectivo con necesidades particulares. El único instrumento dedicado específicamente a los trabajadores de edad es la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). Este instrumento fue examinado por el Consejo de Administración²⁵ en noviembre de 2000 y se decidió mantener el *statu quo*.
43. En cuanto a la seguridad social, los instrumentos fundamentales son la parte V del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), así como el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) y la Recomendación núm. 131. Estos instrumentos se examinaron a la luz de las consultas mantenidas y de la discusión general sobre la seguridad social celebrada en la 89.ª reunión (2001) de la Conferencia Internacional del Trabajo y se consideraron actualizados. El Consejo de Administración invitó a la Oficina a prestar asistencia técnica con respecto a estos instrumentos, incluida la difusión de información²⁶.
44. El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) también se ha considerado actualizado, mientras que la Recomendación núm. 150 que lo complementa se ha revisado y sustituido por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), adoptada en la 92.ª reunión de la CIT (junio de 2004).
45. En lo que respecta a la igualdad de oportunidades, la edad no figura entre los motivos de discriminación prohibidos en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Pese a ello, unos 35 países han incluido la edad entre los motivos de discriminación prohibidos por su legislación.
46. En el proyecto de marco multilateral no vinculante de la OIT sobre la migración laboral se integraba en el principio núm. 5 la cuestión de las tendencias demográficas. En las directrices correspondientes se propone analizar periódicamente el mercado de trabajo a fin de evaluar las repercusiones a largo plazo de las tendencias demográficas, especialmente el envejecimiento y el crecimiento de la población, sobre la demanda y la oferta de mano de obra.

Orientaciones propuestas

47. Desde el punto de vista de la política general, la promoción del empleo es la mejor manera de velar por que las personas gocen de una pensión segura cuando deban dejar su empleo. Debería prestarse atención a la definición de políticas de mercado de trabajo destinadas a los trabajadores de más edad, incluida una transición gradual y flexible a la jubilación. Revisten importancia medidas complementarias tales como las relacionadas con el desarrollo de las calificaciones en el marco de un aprendizaje a lo largo de toda la vida. Las

²⁴ Véanse la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 198), y la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), párrafo 4.3.

²⁵ En el contexto del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, véanse los documentos GB.279/LILS/WP/PRS/4, pág. 21, y GB.279/LILS/3.

²⁶ Véanse los documentos GB.282/LILS/WP/PRS/3 y GB.283/LILS/5 (Rev.).

medidas encaminadas a erradicar la discriminación y los estereotipos por razones de edad, en particular en lo que respecta a las mujeres mayores, son cruciales para promover el empleo de éstas; en este sentido, las iniciativas de los empleadores son especialmente importantes.

48. En lo que respecta a la seguridad social el principal desafío para los países con ingresos elevados es velar por la sostenibilidad de los regímenes de protección social. La principal preocupación de los países con ingresos bajos estriba en ampliar la cobertura de la seguridad social a los grupos más vulnerables, especialmente en la economía informal, y en asegurar los ingresos de las personas de edad, que son vulnerables y cada vez más numerosas²⁷. En algunos países con bajos niveles de ingresos, se observa la necesidad de abordar la cuestión de las necesidades y la protección de los ingresos de las personas de edad que, a consecuencia del SIDA, pierden el apoyo de sus hijos y se ven obligados a asumir de nuevo obligaciones parentales y la carga del hogar en un momento en que son más viejos, están menos calificados y presentan desventajas en comparación con otros trabajadores. Debería prestarse especial atención al acceso de la mujer a la seguridad social. Los desafíos ligados a la evolución demográfica son comunes a todos los países, pero a pesar de esto, cada uno de ellos tiene prioridades diferentes y encontrará estrategias distintas para abordarlas, teniendo presente el fortalecimiento del papel de la seguridad social como factor productivo a efectos de la promoción del empleo, la estimulación del cambio estructural y el fomento del crecimiento económico²⁸.
49. También se observa preocupación respecto de la sustitución basada en la migración, y ello por dos motivos principales, a saber, las condiciones en las que tiene lugar la migración, y las consecuencias a medio y largo plazo, tanto para los países de origen como para los países de destino. Suscita gran preocupación la situación de los trabajadores migrantes que quedan fuera del campo de la protección social, careciendo así de acceso a los regímenes de pensiones y a unos servicios de salud adecuados. Deberían examinarse el alcance y las limitaciones de la migración sustitutiva para hacer frente a las repercusiones de las nuevas tendencias demográficas. ¿En qué medida puede paliar la inmigración ciertas repercusiones negativas del envejecimiento demográfico? ¿Qué políticas pueden elaborarse para lograr una mejor integración de los migrantes, y en especial de los jóvenes?
50. Los ejemplos proporcionados por algunos países han demostrado que la seguridad básica de los ingresos para la población de edad también está al alcance de los países con bajos niveles ingresos, y que la mejora de las condiciones de vida de la gente de edad beneficiará igualmente a las generaciones más jóvenes, especialmente en los países afectados por el VIH/SIDA.
51. Por último, es especialmente necesario proporcionar a los trabajadores de edad un entorno laboral adecuado, incluida la eliminación de las condiciones que lo hacen inseguro o malsano, o que merme, de algún otro modo su capacidad laboral.
52. A fin de ayudar a los mandantes a preparar estrategias apropiadas y eficaces, se propone mantener una discusión general centrada en la adopción de un enfoque global e integrado que abarque las acciones y consideraciones destacadas más arriba.

²⁷ *El Trabajo en el Mundo 2000* (Ginebra, OIT), capítulos 2 y 6.

²⁸ Véase el documento GB.294/ESP/4.

- 53.** Como preparativo para la discusión, la OIT proyecta emprender un estudio que abarque todas las regiones del mundo, con el fin de recabar una información completa y actualizada sobre la situación de las personas de edad en el mercado de trabajo y sobre las políticas que dificultan o promueven la mejora de su empleo. Este estudio constituirá una base de conocimientos sólida para el intercambio de información sobre prácticas óptimas entre los países.
- 54.** Un posible resultado de la reunión de la Conferencia sería la elaboración de un plan de acción que abarcara los siguientes aspectos: los servicios de asesoramiento y de cooperación técnica; los trabajos de investigación y análisis centrados en el fomento y la difusión de las prácticas óptimas; la promoción de las normas del trabajo de la OIT pertinentes, y otros medios de actuación que contribuyeran a promover las políticas encaminadas a garantizar unas condiciones de vida seguras y decentes a las personas de edad. La Conferencia tal vez considere oportuno examinar en particular la forma en que se están tratando los aspectos laborales en el marco del Programa Global de Empleo.

Conclusión

- 55.** Un empleo productivo y decente es el acicate más eficaz para mantener y ampliar la protección social. Esto requiere medidas adicionales, como la promoción de los derechos laborales de los trabajadores de edad a través, por ejemplo, de la lucha contra la discriminación por motivos de edad. El diálogo social desempeña un papel fundamental en la concepción y aplicación de las políticas destinadas a los trabajadores de edad. Todas estas medidas guardan relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente ofrecen a las personas de edad la oportunidad de seguir participando de forma activa en la economía y la sociedad en condiciones de dignidad, libertad, igualdad y seguridad.
- 56.** Así pues, resultaría oportuno que la Conferencia abordase las cuestiones mencionadas. Su discusión serviría de base para futuras actividades de la OIT. Dicho examen también será conforme a la Resolución aprobada por la Asamblea General respecto del seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento²⁹, en que se invita a las organizaciones y órganos del sistema de las Naciones Unidas: i) a que incorporen, cuando corresponda, la cuestión del envejecimiento en las medidas encaminadas a la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los de la Declaración del Milenio, y, en particular, el objetivo de la erradicación de la pobreza, y ii) a que integren la cuestión del envejecimiento, con una perspectiva de género, en sus programas de trabajo.
- 57.** Una discusión basada en un enfoque general e integrado ofrecería a los mandantes una visión global de los conocimientos especializados y de los medios de actuación de que dispone la OIT y, al mismo tiempo, facilitaría la elaboración de una estrategia coherente.

²⁹ Resolución núm. 58/134, aprobada por la Asamblea General [*sobre el informe de la Tercera Comisión (A/58/498)*]. Seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, 26 de enero de 2004.

Género

5. *La igualdad de género como eje del trabajo decente* (Discusión general)

Resumen

La inscripción de un punto sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008 supondría una gran oportunidad para llevar a cabo un examen general de los progresos realizados hasta la fecha por la OIT con respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo, como base para la consulta a los mandantes respecto de la acción permanente para alcanzar este objetivo fundamental, teniendo presente la evolución de los mercados de trabajo y de los modelos en el mundo laboral.

Este punto para la discusión se centraría especialmente en la resolución de 2004 de la CIT relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (2004)³⁰ y la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2005 de colaborar con todas las partes interesadas para lograr una integración sistemática de las cuestiones de género en todos los futuros programas y proyecto de cooperación técnica de la OIT³¹. También daría la oportunidad a los mandantes de formular recomendaciones a la Oficina sobre la manera de reforzar sus esfuerzos para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, especialmente en el contexto del Programa de Trabajo Decente.

El examen en 2008 sería oportuno y permitiría a la Oficina revisar su Plan de Acción sobre la igualdad de género y la integración de las cuestiones de género en la OIT, teniendo presentes las nuevas orientaciones políticas de la Organización y los nuevos mandatos internacionales sobre la igualdad de género, así como planificar estratégicamente las futuras labores.

Introducción

- 58.** Han transcurrido dos decenios desde que la Conferencia Internacional del Trabajo examinó la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para hombres y mujeres en una discusión general celebrada en 1985. Aun así, la discriminación por razón de género sigue vulnerando los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los derechos humanos en general, debilitando el crecimiento económico y reduciendo la eficacia de las empresas en los mercados de trabajo, al tiempo que la mujer sigue siendo más vulnerable a la pobreza y al déficit de trabajo decente que el hombre. Ha sido reconocido en repetidas ocasiones la comunidad internacional, muy recientemente en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, concretamente el ODM 3, y en la Declaración de Beijing + 10 de 2005. A la OIT le incumbe una responsabilidad evidente de contribuir al logro de estos compromisos contraídos en el plano internacional, y tiene que realizar una aportación incontestable y específica a este respecto.
- 59.** Una nueva discusión general de la CIT en 2008 sería oportuno para que la OIT pudiera extraer enseñanzas de ambos acontecimientos mundiales y de los progresos logrados por la Organización en la promoción y el logro de los objetivos en materia de igualdad de género, a fin de determinar áreas prioritarias para sus futuras labores. Esto se correspondería con la reciente evolución política de la OIT, plasmada por ejemplo en la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración que la protección de la maternidad, adoptada por la CIT el 2004, y en la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2005 de colaborar con todas las partes interesadas para lograr una integración sistemática de las cuestiones de género en todos los futuros programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT.

³⁰ Documento GB.291/3.

³¹ Documento GB.292/14, párrafo 22.

60. El objetivo fundamental de la OIT es el de promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan y desarrollen un trabajo decente en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es, por lo tanto, un elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente y es un objetivo tradicional de la OIT. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de mandantes para desempeñar una función catalizadora a efectos de la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo es un elemento indispensable a la hora de llevar este programa a la práctica.
61. Los programas de trabajo decente por país de la OIT representan una oportunidad singular para integrar la igualdad de género en todos los programas de actividades de la OIT y en el plano de los países, que es donde el progreso en relación con los derechos del trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, que se refuerzan mutuamente, resulta más visible y eficaz.
62. La reducción de la pobreza se ha convertido en un objetivo primordial del desarrollo, y las estrategias internacionales de desarrollo se centran en la elaboración de estrategias nacionales de reducción global de la pobreza. Esta tendencia ofrece nuevas y mayores oportunidades para que la Oficina y sus mandantes colaboren con los responsables políticos nacionales en la planificación y aplicación de estrategias de reducción de la pobreza que promuevan el trabajo decente y, en consecuencia, la igualdad de género, que es su principal componente transversal. La OIT ya ha aprovechado estas oportunidades de muchas maneras, y es muy deseable seguir avanzando en esta labor.
63. La integración sistemática de las cuestiones de igualdad de género en la planificación de todos los programas de la OIT se convierte pues en un factor crítico. La investigación y la promoción tienen que poner de manifiesto la manera en que la igualdad de género redunde en beneficio de la economía y de las empresas, al tiempo que supone un avance respecto del logro de los objetivos de justicia social. En definitiva, si se desea lograr un crecimiento justo, la reducción de la pobreza y el trabajo decente, es urgente instaurar la igualdad de género en la práctica.

Respuesta de la OIT

64. La promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo está consagrada en la Constitución de la OIT, en la que se afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». La respuesta a la falta de igualdad de género dada por la Organización a lo largo de muchos decenios ha revestido muchas formas, haciéndose más sofisticada, respondiendo mejor a la evolución de la situación, incluidos los acontecimientos internacionales, y más imbricada en su tejido institucional. A continuación se enumeran algunas actividades recientes:
 - *Resolución de la CIT relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad:* en ella se pide a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que adopten medidas concretas para eliminar todas las formas de discriminación por razón de género en los mercados de trabajo y para promover la igualdad de género. También se insta a la Oficina a que prosiga, refuerce y acelere sus esfuerzos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades en la vida laboral.
 - *Decisión del Consejo de Administración sobre las cuestiones de género en la cooperación técnica, marzo de 2005:* en ella se pide a la Oficina que adopte ciertas medidas para integrar la igualdad de género en los proyectos y programas de cooperación técnica, que colabore con los donantes para asegurarse de que los

acuerdos alcanzados incluyen disposiciones destinadas a garantizar y apoyar la integración sistemática de las cuestiones de género, y refuerce la capacidad de los mandantes para que puedan llevar a la práctica la igualdad de género en el mundo del trabajo.

- *Programa y Presupuesto para 2006-2007*: convierte la promoción de la igualdad de género en una estrategia principal respecto de la cual comparten la responsabilidad todas las unidades de la Oficina. Se basa en la definición de igualdad de género como un objetivo de política común en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.
- *Informe global a la CIT en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT, La hora de la igualdad en el trabajo, 2003*: en él se analizan las diversas formas de discriminación en el trabajo y se examinan la política actual y las respuestas prácticas, con el objetivo de movilizar un mayor apoyo con miras a la eliminación de este tipo de discriminación.
- *Normas laborales fundamentales relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación*: la OIT ha definido cuatro convenios como un conjunto de normas integrado que resulta esencial para la eliminación de la discriminación y del logro de la igualdad de género, a saber, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Elementos clave para una discusión de la Conferencia

65. Una discusión general sobre la igualdad de género ofrecería una importante oportunidad para analizar las consecuencias de las nuevas tendencias del mercado y de la economía global para la igualdad de género en el mundo del trabajo. Permitiría examinar las actividades emprendidas por la OIT para responder a estas tendencias, así como la eficacia de las mismas hasta la fecha, especialmente teniendo en cuenta la resolución y la decisión sobre la igualdad de género antes citadas.
66. Se invitaría a los mandantes a dar orientaciones sobre las cuestiones de género que consideren prioritarias para la OIT en función de la evolución del mercado de trabajo y de los cambios en el mundo del trabajo.
67. Reconociéndose de este modo el papel trascendental que desempeña la igualdad de género para el logro del trabajo decente, la discusión podría expresar apoyo a la continuación del desarrollo de la política de género y los planes de acción de la OIT, y hacer hincapié en los enfoques y estrategias integrados para acelerar el avance de la igualdad de género en la práctica.
68. La discusión se centraría en:
 - las medidas adoptadas hasta la fecha por la OIT para el seguimiento de la resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en 2004 por la CIT;
 - las vías por las que la resolución ha demostrado su utilidad a efectos del fortalecimiento de la estrategia de género, de acuerdo con el Plan de acción sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género para 2006-2008;
 - la integración de los medios de acción de que dispone la OIT para promover la igualdad de género en los programas de trabajo decente por país;

- el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina y de los mandantes para integrar sistemáticamente las cuestiones de género en los programas y las estructuras orgánicas;
- el recurso a las buenas prácticas como herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, y
- mecanismos efectivos para promover la ratificación y aplicación de los convenios clave en materia de igualdad y otras normas laborales pertinentes.

Resultados esperados

69. Los resultados esperados de la discusión de la CIT serían los siguientes:

- un examen general de los progresos realizados hasta la fecha con respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo y de las medidas adoptadas por la OIT, teniendo en cuenta la dimensión social de la globalización y la evolución de los mercados de trabajo y los cambios en el mundo del trabajo;
- recomendaciones dirigidas a la OIT sobre la manera de velar por la responsabilización permanente de la Oficina y de los mandantes respecto de la resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en 2004 por la CIT, y
- recomendaciones generales, centradas en el Programa de Trabajo Decente, para las actividades de la OIT destinadas a mejorar la coherencia de sus políticas, estrategias y actividades para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Ginebra, 16 de febrero de 2006.

Puntos que requieren decisión: párrafo 2;
párrafo 8.