



## SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Fecha, lugar y orden del día  
de la 96.<sup>a</sup> reunión (junio de 2007)  
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 96. <sup>a</sup> reunión (2007) de la Conferencia .....	3
Principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	3
1. El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes .....	3
Empleo .....	6
2. La promoción de empresas sostenibles (Discusión general) .....	6
3. Calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo .....	9
Empleo y protección social .....	12
4. El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico .....	12
Género .....	17
5. La igualdad de género en el mundo del trabajo .....	17

## Fecha

1. Dada la necesidad de garantizar la eficacia en función de los costos mediante una planificación cuidadosa, es preciso seguir celebrando consultas sobre la programación de la 96.<sup>a</sup> reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Lo más probable es que la Conferencia tenga lugar del 5 de junio al 21 de junio de 2007, pero a su debido tiempo se presentará una propuesta definitiva al Consejo de Administración para que tome una decisión al respecto.

## Lugar

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

## Orden del día

3. En su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), la Conferencia tendrá ante sí los siguientes puntos inscritos de oficio:
  - informes del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General, incluido el Informe Global sobre discriminación en materia de empleo y ocupación presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, e
  - información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
4. El orden del día de esta reunión de la Conferencia no comprende una segunda discusión normativa. De conformidad con la práctica establecida, la Conferencia puede tratar tres puntos técnicos en una misma reunión. En noviembre de 2004, el Consejo de Administración tuvo ante sí, en el marco de una primera discusión, cuatro propuestas presentadas para ser examinadas en este contexto: el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes, el empleo y la protección social en sociedades que envejecen, la igualdad de género en el mundo del trabajo y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. A raíz de esta discusión, el Consejo de Administración decidió conservar los tres primeros puntos enumerados con miras a un examen más detenido en marzo de 2005. Asimismo, invitó a la Oficina que elaborase propuestas respecto de la promoción de oportunidades empresariales sostenibles y la enseñanza y formación profesionales, así como en relación con un punto que permitiese a la Conferencia estudiar si sería oportuno, y de qué manera, reafirmar las funciones fundamentales de la OIT, reactualizándolas a la luz del concepto de trabajo decente, a fin de reforzar su pertinencia y efecto en el contexto actual de globalización económica <sup>1</sup>.
5. Como norma general, y en el marco de los esfuerzos continuos de la Oficina por limitar la extensión de los documentos presentados al Consejo de Administración, se han abreviado las propuestas, que se presentan de una forma más sintética. Las tres propuestas sometidas de nuevo son las siguientes:
  - a) El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (discusión general basada en un enfoque integrado): a raíz de los comentarios formulados por determinados miembros del Consejo de Administración en su reunión de noviembre,

<sup>1</sup> Véanse también los documentos GB.291/WP/SDG/1 y GB.291/14 (Rev. 2).

en la propuesta se identifican con mayor precisión los objetivos de dicha discusión y se hace especial hincapié en el seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas. A menos que el Consejo de Administración adopte otra decisión al respecto, los elementos propuestos para esta discusión parecen justificar la forma del enfoque integrado.

- b) El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado): por motivos lingüísticos, se ha introducido una pequeña modificación en el título anterior <sup>2</sup>.
- c) La igualdad de género en el mundo del trabajo (discusión general basada en un enfoque integrado): se ha llevado a cabo una pequeña modificación.

**6.** Las nuevas propuestas se refieren a los temas siguientes:

- a) La promoción de empresas sostenibles (discusión general).
- b) Las aptitudes profesionales para una mayor productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (discusión general).

**7.** Por otra parte, y como se previó en la reunión de noviembre de 2004, se están celebrando consultas respecto de la posibilidad de presentar propuestas relativas a un punto que permitiese a la Conferencia estudiar si sería oportuno, y de qué manera, reafirmar las funciones fundamentales de la OIT, reactualizándolas a la luz del concepto de trabajo decente, a fin de reforzar su pertinencia para la política social y su efecto en ella en el contexto actual de globalización económica. Dependiendo del resultado de estas consultas, dichas propuestas podrán ser objeto de un documento complementario o de un informe provisional oral o escrito en la reunión de marzo. Según sea el caso, deberán proseguirse las consultas con miras a concluir las propuestas para la reunión de noviembre de 2005.

**8.** *En vista de lo anterior, se invita al Consejo de Administración a que decida el lugar de la 96.ª reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo y a que, en relación con el orden del día de esa reunión, adopte una de las decisiones siguientes:*

- a) *completar el orden del día de la 96.ª reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo eligiendo tres de los cinco puntos propuestos a continuación:*
  - i) *el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (discusión general basada en un enfoque integrado);*
  - ii) *la promoción de empresas sostenibles (discusión general);*
  - iii) *las aptitudes profesionales para una mayor productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (discusión general);*
  - iv) *el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado);*
  - v) *la igualdad de género en el mundo del trabajo (discusión general basada en un enfoque integrado);*

<sup>2</sup> El empleo y la protección social en sociedades que envejecen.

*o bien*

- b) seleccionar e incluir en el orden del día de la 96.ª reunión (2007) de la Conferencia dos de los cinco puntos propuestos en el párrafo a), y aplazar la decisión de elegir el tercer punto que completaría el orden del día de esa reunión hasta su 294.ª reunión (noviembre de 2005), habida cuenta de las consultas adicionales;*

*o bien*

- c) aplazar hasta su 294.ª reunión (noviembre de 2005) la decisión relativa a los tres puntos que completarían el orden del día de la 96.ª reunión (2007) de la Conferencia, habida cuenta de las consultas ulteriores.*

## **Propuestas para el orden del día de la 96.ª reunión (2007) 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), constituye 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 una mayor atención a cómo pueden aplicarse 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 imprimirles 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 en el ámbito nacional por «trabajo peligroso». 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 del alcance y los resultados de la discusión sobre el empleo de los jóvenes que tendrá lugar en la Conferencia de 2005, la presente discusión podría ser un complemento útil a esa discusión de 2005 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.

#### **Antecedentes – el compromiso de 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 dimanantes de la Declaración de 1998 recogidos 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 adaptando la legislación a las normas internacionales y a través de las

fuerzas del orden; exige, además, medidas globales e integradas para abordar sus causas fundamentales. Por ello, la OIT, mediante el 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 la base de conocimientos y de apoyo directo a los países, proporcionando alternativas, para apartar a los niños del trabajo. 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 las formas concretas de trabajo infantil a las que se dirigen 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 niveles. 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 con experiencia pertinente en dicho enfoque integrado.

### Trabajo peligroso

11. Con unos 170 millones de niños sometidos a trabajo peligroso, según las estimaciones, ésta constituye una de las áreas de intervención cruciales tanto para los actores nacionales como para la Oficina. El Convenio núm. 182 fraguó un consenso global en el sentido de que el trabajo peligroso realizado por todos los niños y niñas menores de 18 años de edad debe abordarse con carácter de urgencia 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 trabajo peligroso 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 ambos exigen, inequívocamente, que se celebren consultas tripartitas antes de que se determine lo que se entenderá por «trabajo peligroso» en el ámbito nacional. En este sentido, puesto que estas cuestiones resultan complejas, hay entre los mandantes una fuerte demanda de asistencia técnica de la OIT en la aplicación de ambos Convenios, y existe la posibilidad de reforzar el destacado papel de los interlocutores sociales en las actividades nacionales contra el trabajo infantil.

### 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 deberían 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 contemplar la ratificación de los convenios o a dar efecto a las recomendaciones, así como la solicitud de información sobre los obstáculos que impedirían su ratificación o su aplicación y la posible necesidad de revisarlos, incluso de refundirlos. De acuerdo con el párrafo 3 de la Recomendación núm. 90, el «trabajo nocturno» es uno de los elementos que debe tenerse en cuenta en la definición de «trabajo peligroso». En lo referente a 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. Toda necesidad de más orientación internacional (ya sea en forma de elaboración de normas o de repertorios de recomendaciones prácticas o directrices menos formales) debería identificarse teniéndose en cuenta todas las posibilidades de acción existentes en el ámbito en 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 han sido revisados mediante el Convenio núm. 138<sup>3</sup>. Dada la flexibilidad que ofrece el Convenio núm. 138 (éste contiene condiciones detalladas para la denuncia *ipso jure* de esos 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 país<sup>4</sup>. 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. En principio, la solución consiste 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 contribuiría a un mayor conocimiento en la materia y a la identificación del tipo de asistencia que necesitan los diferentes países en este sentido.

#### Déficit de trabajo decente para los jóvenes

- 14.** Además, como los conceptos de «niño» (menor de 18 años) y de «joven» son parcialmente coincidentes, puesto que el último abarca en términos generales a las personas de entre 15 y 24 años, el trabajo peligroso y otras de las peores formas de trabajo infantil en el caso de los adolescentes mayores de la edad mínima preceptuada y el déficit de trabajo decente para los menores de entre 15 y 18 años de edad pueden contemplarse, de hecho, como las dos caras de una misma moneda. En función del alcance y los resultados de la discusión sobre el empleo de los jóvenes que tendrá lugar en la Conferencia de 2005, la presente discusión podría ser, si procediese, un complemento oportuno a esa discusión de 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 96.<sup>a</sup> reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo, para su discusión general, un punto sobre el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes con base en un enfoque integrado. Su discusión por parte de la Conferencia podría ayudar a dar a conocer las actividades en la materia, así como a imprimirles un nuevo impulso, más allá de la ratificación de los convenios fundamentales y de la asistencia prestada a los mandantes en 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 identificar cualquier necesidad que existiese de más 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 tendrá lugar en la próxima reunión de la Conferencia.

<sup>3</sup> Véase el artículo 10 del Convenio núm. 138.

<sup>4</sup> 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. *La promoción de empresas sostenibles* (Discusión general)

#### Resumen

El debate internacional en curso demuestra el creciente reconocimiento del papel crucial que desempeña el sector privado, en todas sus formas, a la hora de afrontar retos clave en materia de desarrollo, incluida la creación de empleo. En el punto propuesto para discusión se evaluarán estos acontecimientos y experiencias desde la perspectiva del trabajo decente de la OIT, con especial énfasis en cómo reforzar la contribución de las empresas al crecimiento productivo y justo de la economía y el empleo.

#### Antecedentes

16. Las empresas crean y mantienen la mayor parte del empleo. Con una tendencia global a la reducción del sector público, es probable que esta pauta continúe y que incluso cobre mayor fuerza, con lo que el papel del sector privado en la creación de empleo adquirirá más importancia aún.
17. Tanto en el caso de los empresarios como en el de los trabajadores, sólo se pueden crear y mantener empleos decentes si las empresas realizan sus actividades de una forma sostenible desde el punto de vista económico, ambiental y social. Por consiguiente, a fin de afrontar los retos del desempleo y el subempleo, especialmente en los países con una elevada incidencia de la pobreza, la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas y del empleo que éstas crean revisten un interés primordial.
18. La cuestión de la sostenibilidad de las empresas y, por ende, del empleo sostenible, está saliendo a relucir en el contexto de unos sistemas de producción y distribución cada vez más globalizados. Incluso las empresas nacionales, también las pequeñas, están pasando a formar parte de cadenas de valor que a menudo atraviesan las fronteras nacionales. Estas empresas están sometidas, cada vez más, a una competencia de escala internacional, y se ven sumamente afectadas por la reestructuración de los sistemas globales de producción.
19. El debate internacional sobre las estrategias de desarrollo refleja el creciente reconocimiento del papel crucial que desempeña el sector privado en sus diversas formas:
  - La Comisión sobre el Sector Privado y el Desarrollo del PNUD (2004) elaboró un informe titulado «El potencial de las empresas al servicio de los pobres». En el seguimiento dado a dicho informe, se ha hecho hincapié en el potencial de «base de la pirámide económica», esto es, el potencial para transformar los servicios destinados a los pobres en oportunidades empresariales factibles, que tienen las grandes empresas.
  - El Pacto Mundial ha atraído ya a más de 2.000 empresas a un programa de promoción de los derechos humanos y laborales fundamentales y de la sostenibilidad ambiental.
  - Las labores del Banco Mundial, como el proceso de los DELP y el estudio comparativo global Cost of doing business (El costo de hacer negocios), se centran cada vez más en el papel del sector privado y en las estrategias destinadas a superar las limitaciones a su crecimiento.
  - En la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (NEPAD), el sector privado se considera parte interesada clave, al tiempo que la OCDE reconoce el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas como fuerzas motrices fundamentales

del crecimiento en una economía global. La iniciativa conjunta de MENA y la OCDE sobre gobernanza e inversión para el desarrollo se sostiene sobre estrategias afines.

- Muchos donantes bilaterales (la ASDI, la ACDI y el DFID, por ejemplo) están adoptando enfoques similares con el propósito de diseñar estrategias para hacer que los mercados actúen al servicio de los pobres y para movilizar al sector privado en el afán por alcanzar los ODM.
- La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004) detectó la importancia que tienen para una globalización justa el desarrollo económico local y la empresa.
- En la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) y en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) se insiste en la relación existente entre la disponibilidad de políticas y programas adecuados para la promoción de las empresas pequeñas, medianas y cooperativas y la creación de empleo de calidad.
- En la discusión de la CIT de 2002 sobre la economía informal se abordaron las políticas destinadas a convertir las unidades de la economía informal en parte de la economía estructurada y a hacer que estas unidades realizaran una contribución más eficaz al desarrollo socioeconómico.
- El espíritu de empresa ocupa un lugar destacado en el Programa Global de Empleo de la OIT, cuyo quinto elemento clave es la promoción del empleo decente por medio de la iniciativa empresarial.

**20.** En todos los puntos anteriores, el principal reto radica en cómo reforzar la contribución de las empresas al crecimiento productivo y justo de la economía y el empleo.

#### Algunas cuestiones para la discusión

**21.** Desde la perspectiva de la OIT, las empresas son el lugar en que los empleadores y los trabajadores pueden hacer realidad el trabajo decente. Mediante una serie de preguntas clave se pueden desentrañar las circunstancias más favorables para que ello sea posible:

- ¿Cuáles son las condiciones estructurales más importantes para que las empresas puedan crear trabajo decente de forma eficaz, sostenible y a largo plazo?
- ¿Cómo se pueden suavizar las reglamentaciones que rigen la actividad empresarial — y, por tanto, la creación de empleo — sin poner en peligro el respeto de los derechos de los trabajadores?
- ¿Cómo puede fomentarse el cumplimiento de las políticas y las reglamentaciones y favorecer al mismo tiempo la competitividad, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas?
- ¿Qué servicios financieros y crediticios son los más eficaces para apoyar la iniciativa empresarial, el crecimiento y la creación de empleos de calidad?
- ¿Cómo puede incrementarse la eficacia de la gestión, la productividad y la competitividad mediante la mejora de las normas del trabajo? ¿Cómo se puede sacar el máximo partido de las normas internacionales del trabajo en tanto que factor de producción?

- ¿Qué se puede hacer para reducir las limitaciones especiales que suelen constreñir la capacidad de las empresarias de crear y mantener empleos decentes?
- ¿Cuáles son las políticas, los programas, las calificaciones y las capacitaciones necesarios para el aumento continuado de la productividad en los niveles empresarial, sectorial y nacional? Más aún, ¿cómo pueden las ganancias y los beneficios dimanantes del aumento de la productividad distribuirse de forma equitativa y facilitar de la forma más eficaz la creación de trabajo decente?
- ¿Qué medida se puede adoptar para garantizar que la reestructuración empresarial y sectorial inducida por el aumento de la competitividad global se lleve a cabo de forma que se minimicen los trastornos económicos y sociales?
- ¿Cómo puede el diálogo social en los niveles nacional, sectorial y empresarial apoyar mejor dicho proceso? ¿Qué se puede hacer para fomentar la participación de los empleadores y de los trabajadores en este proceso, especialmente en la pequeña empresa?
- ¿Cómo puede la OIT defender de forma más eficaz sus valores en el debate global sobre la realización del potencial del sector privado en la esfera del empleo, en el cual se suele argüir a favor de la adopción de medidas de desregulación relativamente unidimensionales para suavizar las reglamentaciones que rigen la actividad empresarial?
- ¿Cuáles son las estrategias más eficaces para promover la iniciativa empresarial y la empleabilidad, incluso entre colectivos especiales como los jóvenes y los migrantes?
- Respecto de todo lo mencionado, ¿cuáles son las principales funciones de los interlocutores sociales?

## Objetivos

22. El objetivo de la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) es:

- que se haga balance del debate internacional sobre la importancia del sector privado y de la sostenibilidad de las empresas para el desarrollo económico y social general, por un lado, y que se calibre la pertinencia y las repercusiones de esta tendencia para la aplicación del Programa de Trabajo Decente de la OIT, por otro;
- que, desde la perspectiva del Programa de Trabajo Decente, la OIT contribuya al debate global sobre la función del sector privado en el desarrollo económico y social general, debate que en la actualidad lideran el grupo del Banco Mundial, la OCDE y otras instituciones;
- que se formulen recomendaciones para que, en el desempeño de su labor, la OIT fomente la elaboración de políticas y estrategias coherentes con las que se promueva el trabajo decente a través de un desarrollo empresarial sostenible.

### 3. **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, las cuales, 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 capital físico e industrias. Una característica significativa 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 acerca de la nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004. 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 con el fin de facilitar el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

#### Antecedentes

- 23.** En lo que respecta al impacto del desarrollo de las calificaciones en 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.<sup>a</sup> 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»<sup>5</sup>.

- 24.** 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 el objetivo de muchos programas de formación de jóvenes. Teniendo esto en cuenta, es importante determinar bajo qué condiciones estos objetivos se han alcanzado en el pasado y pueden alcanzarse en el futuro, para lo cual se puede recurrir a ejemplos del ámbito de las personas o de los colectivos, de las empresas o de la economía en su conjunto. Estas condiciones pueden consistir, por ejemplo, en la existencia de un entorno macroeconómico favorable que garantice un crecimiento sostenido de la economía y del empleo; en la existencia de un entorno y de

<sup>5</sup> *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, OIT, 2000)

incentivos que alienten a las empresas y a los individuos a invertir en educación y formación, y en la elaboración de políticas científicas, tecnológicas, industriales, sociales y de otra índole que favorezcan la consecución de dichos objetivos.

### Calificaciones, empleabilidad y productividad

25. Al considerar el impacto de las calificaciones en la productividad y la empleabilidad, es importante fijarse en el contexto macroeconómico general y en los principales sectores de los países que, tras invertir de forma masiva en educación y formación como ámbitos esenciales de sus estrategias de desarrollo económico y social, han obtenido resultados ejemplares respecto del crecimiento del empleo, de los ingresos y de la productividad. Algunos de estos países son Irlanda, Finlandia, República de Corea, Singapur y Mauricio, los cuales han combinado con cuidado las inversiones específicas en educación y formación con inversiones en capital físico e industrias. Así, por ejemplo, mediante el establecimiento de estrechos vínculos entre las inversiones en educación y formación y las políticas comerciales e industriales, Singapur logró que en su política nacional sobre recursos humanos se previeran 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 significativa 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 redujeron la pobreza de forma significativa. La reducción de la pobreza fue un importante efecto indirecto del aumento del empleo y de la productividad. No obstante, la relación causal entre la inversión en educación y formación y dicho crecimiento puede resultar más difícil de inferir a partir de estos primeros resultados.
26. También se puede obtener una visión más clara al respecto examinando, en el nivel 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 aducirse como ejemplos.
27. 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 es impartida principalmente por las empresas, las cuales persiguen 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 trabajo<sup>6</sup> 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 estos estudios se pone de manifiesto que el aprendizaje y la formación, cuando han ido acompañados de otras políticas empresariales y de otras prácticas laborales, han contribuido a mejorar la productividad y el rendimiento de los individuos y de las empresas. En defensa de este análisis pueden traerse a colación otras informaciones disponibles, como los estudios relativos al impacto de la formación en la evolución de la práctica empresarial, incluida la productividad, así como los estudios en que se calibran los efectos de la productividad de forma indirecta. Entre ellos cabe citar los estudios casuísticos sobre la formación profesional, los estudios relativos a los costos de

<sup>6</sup> D. N. Ashton y J. Sung, 2002: *Supporting workplace learning for high performance working* (Ginebra, OIT).

formación de los empleadores y las comparaciones estadísticas de plantas y sectores equivalentes<sup>7</sup>.

28. *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. Toda vez proporcionada la formación, este rendimiento puede medirse a través de diversos indicadores, como las tasas y el índice de estabilidad del empleo. Sería esencial que en la discusión se examinaran ejemplos de cómo el aprendizaje y la formación han conllevado el aumento de los ingresos, así como preguntarse si la formación ha incrementado el 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 hacia la demanda, la tendencia alcista de los mercados de trabajo y los cambios en la organización del trabajo) que han posibilitado la obtención de resultados favorables, ya que puede haber determinados programas, en particular algunos dirigidos al mercado de trabajo, que han influido poco en 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

29. En la propuesta queda patente 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*<sup>8</sup> 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. Se celebrará una discusión general que se basará 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 tendrán la oportunidad de examinar las medidas prácticas — como métodos, estrategias y herramientas — que se han aplicado con éxito.

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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).

## 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. 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 se debate mucho acerca del impacto del envejecimiento en 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 es 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 mantener 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 a las personas de edad una vida 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 actuales

- 30.** 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. De aquí a 2050, el número de personas de 60 años y más debería aumentar de unos 600 millones a 2.000 millones <sup>9</sup>.
- 31.** La población de los países con ingresos bajos está envejeciendo más rápidamente que la de los países con ingresos más altos <sup>10</sup>. Se prevé que, en los 50 próximos años, la población de edad de estos países se cuadruplicará <sup>11</sup> y que el número de personas mayores dependientes se triplicará, lo que tendrá graves consecuencias. 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. Al mismo tiempo, los efectos del VIH/SIDA obligan a las personas mayores, en especial a las mujeres, a hacerse cargo de sus nietos. Así pues, es esencial promover un empleo productivo y decente en estos países; de esta forma se podrían destinar más recursos a la protección social.

<sup>9</sup> *World Population Prospects: The 2002 Revision*, División de Población de las Naciones Unidas, <http://esa.un.org>.

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> [www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm](http://www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm); véase también el cuadro núm. 2 («Ritmo de envejecimiento»), *op. cit.*

32. 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 suelen verse 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 preocupa a los países 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.

#### La respuesta de la OIT

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

#### Investigación y colaboración internacional

34. 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, así como en un documento sobre los mercados de trabajo y el envejecimiento que se presentó en una reunión especial del G-8 dedicada a este tema (Tokio, septiembre de 1999). 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). Asimismo, la OIT participó en la Reunión de alto nivel sobre el empleo del G-8 (París, mayo de 2003).
35. La OIT también intervino activamente en los preparativos de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, abril de 2002), así como en la propia Asamblea<sup>12</sup>. La Asamblea adoptó el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y la Declaración política. La OIT también participó en la Conferencia Ministerial sobre el Envejecimiento (Berlín, septiembre de 2002)<sup>13</sup> y sigue participando activamente en el seguimiento de dichas conferencias<sup>14</sup>.
36. El envejecimiento figura también en el orden del día de la séptima Reunión Regional Europea de la OIT (Budapest, febrero de 2005). El informe que se presentará en esta reunión se centra en las diversas transiciones que en los próximos años deberán afrontar las mujeres y los hombres en Europa, incluida la transición de la vida laboral a la jubilación. En él también se analizan las cuestiones relacionadas con la reforma del empleo y de las pensiones.

<sup>12</sup> 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).

<sup>13</sup> 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](http://www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm).

<sup>14</sup> 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).

## Las normas laborales y los trabajadores de edad

37. Los convenios relativos a los derechos fundamentales de los trabajadores se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su edad. En varias recomendaciones<sup>15</sup> se hace 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 Administración<sup>16</sup> en noviembre de 2000 y se decidió mantener el *status quo*.
38. 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 información<sup>17</sup>.
39. 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).
40. 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.

### Orientaciones propuestas

41. 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 el empleo activo. La prolongación de la vida activa es una fórmula valiosa para incrementar las tasas de empleo, aunque requiere la adopción de medidas adicionales, como las relacionadas con el desarrollo de las calificaciones. Resulta indispensable aplicar políticas de formación destinadas a los trabajadores de edad que se basen en el aprendizaje a lo largo de toda la vida.
42. Las 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.

<sup>15</sup> 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. 189), y la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), párrafo 4.3.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> Véanse los documentos GB.282/LILS/WP/PRS/3 y GB.283/LILS/5 (Rev.).

43. Debería prestarse una mayor atención a la concepción de políticas de mercado de trabajo destinadas a los trabajadores de edad en las que se contemple una transición paulatina y flexible hacia la jubilación y se ofrezca orientación y asesoramiento profesionales, ya que han resultado ser sumamente eficaces.
44. En lo que respecta a la seguridad social se plantean tres grandes desafíos. En primer lugar, ¿cómo se pueden financiar de manera adecuada y sostenible los regímenes de seguridad social? En segundo lugar, ¿cómo se puede reforzar el papel de la seguridad social como factor productivo para promover el empleo, facilitar el cambio estructural y fomentar el crecimiento económico? En este sentido cabe plantearse cómo se puede facilitar la transición del trabajo a la jubilación mediante políticas que no promuevan una retirada demasiado temprana del mercado de trabajo. En tercer lugar, ¿cómo se puede extender la seguridad social a los colectivos más vulnerables de las sociedades que envejecen, en particular a los que trabajan en la economía informal? Todos los países se ven confrontados con estos desafíos, aunque cada uno de ellos tiene distintas prioridades y empleará estrategias diferentes para afrontarlos. Mientras que la principal prioridad para muchos países con ingresos elevados es velar por la solvencia de los regímenes de protección social y promover la prolongación de la vida activa, la principal preocupación de los países con ingresos bajos estriba en asegurar los ingresos de las personas de edad, que son vulnerables y cada vez más numerosas<sup>18</sup>.
45. La experiencia de algunos países pone de manifiesto que la seguridad de unos ingresos mínimos para la población de edad avanzada es también posible en los países con ingresos bajos, y que la mejora del nivel de vida de las personas mayores redundará igualmente en beneficio de las generaciones más jóvenes, especialmente en los países afectados por el VIH/SIDA.
46. Por último, es especialmente necesario proporcionar a los trabajadores de edad un entorno laboral adecuado que sea seguro y saludable y que no merme su capacidad laboral.
47. 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.
48. 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.
49. Un posible resultado de la reunión de la Conferencia sería la elaboración de un plan de acción que abarcara los siguientes aspectos: la prestación de servicios de asesoramiento y de cooperación técnica; la realización de 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 estime oportuno examinar en particular la forma en que se están tratando estas cuestiones en el marco del Programa Global de Empleo.

<sup>18</sup> *El Trabajo en el Mundo 2000* (Ginebra, OIT), capítulos 2 y 6.

## Conclusión

- 50.** De las propuestas se desprende que un empleo productivo y decente es el acicate más eficaz para mantener y ampliar la protección social. La prolongación de la vida activa 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.
- 51.** Así pues, resultaría oportuno que la Conferencia abordase las cuestiones mencionadas. Su discusión serviría de base para futuras actividades de la OIT.
- Dado que habrán transcurrido cinco años desde la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, el examen de estas cuestiones representará una oportunidad para debatir sobre los progresos realizados y las futuras pautas de actuación.
  - Dicho examen también será conforme a la Resolución aprobada por la Asamblea General respecto del seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento<sup>19</sup>, 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.
- 52.** 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 concreta y coherente.

---

<sup>19</sup> 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 en el mundo del trabajo (Discusión general basada en un enfoque integrado)**

#### Resumen

La inscripción de un punto sobre la igualdad de género en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 supondría una gran oportunidad para llevar a cabo 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. Todo ello se evaluaría especialmente en relación con la Plataforma de Acción adoptada en Beijing en 1995, los compromisos de la Cumbre Mundial contenidos en la Declaración de Copenhague de 1995, la estrategia de incorporación de las cuestiones de género adoptada en 1997 por el ECOSOC, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y 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.

En ese contexto, los mandantes podrían proporcionar orientaciones sobre las cuestiones siguientes: *a)* la forma de hacer avanzar igualdad de género en la práctica; *b)* la manera de integrar los medios de acción de la OIT para promover la igualdad de género en el marco del Programa de Trabajo Decente; *c)* el fortalecimiento de la estrategia de incorporación de las cuestiones de género en los objetivos estratégicos de la OIT, y *d)* la mejora de los esfuerzos y los resultados de la Oficina y sus mandantes con respecto a la eliminación de la discriminación por motivos de género.

El examen sería oportuno y pertinente, y permitiría a la OIT trazar un plan estratégico para su futura labor.

#### Introducción

- 53.** En el marco de una discusión general celebrada en la 71.<sup>a</sup> reunión (1985) de la Conferencia Internacional del Trabajo, se examinó la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres. Ese fue el último examen general de la OIT sobre los progresos realizados en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo y las medidas adoptadas por la Organización.
- 54.** Desde entonces, se han producido enormes cambios en el mercado mundial de trabajo con resultados desiguales en lo que se refiere al logro de la igualdad de género. Han aparecido diferentes formas de desigualdad de género y han surgido nuevos retos como consecuencia de la rápida expansión de la economía mundial. Entre estos retos, cabe citar el aumento del desempleo y de la pobreza<sup>20</sup>, la feminización de la migración internacional, la trata con fines de prostitución y el trabajo forzoso<sup>21</sup>, y el aumento de la brecha informática entre los géneros a medida que las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones configuran el mundo del trabajo<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> De los 550 millones de trabajadores pobres que hay en el mundo — o personas que no pueden superar junto con su familia el umbral de 1 dólar diario — 330 millones, o el 60 por ciento, son mujeres. OIT: *Global employment trends for women*, 2004.

<sup>21</sup> Las estimaciones del número de mujeres y niños que cada año son objeto de trata para destinarlos a la industria del sexo (a menudo mediante coacción o rapto) y al trabajo en condiciones de esclavitud varía mucho y oscila entre 700.000 y 2 millones. OIM, 2004. Si se agregara a esto la trata en el ámbito nacional, el total sería mucho más alto y llegaría quizá a 4 millones de personas por año. UNFPA, 2004.

<sup>22</sup> OIT: *Informe sobre el empleo en el mundo 2001*, pág. 352.

- 55.** La discriminación por motivos de género constituye una violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Menoscaba el crecimiento económico y obstaculiza el funcionamiento óptimo de las empresas y los mercados de trabajo. La comunidad internacional ha reconocido este hecho (por ejemplo, en los ODM, el Consenso de Monterrey y el Plan de Aplicación de Johannesburgo). La OIT tiene una contribución indiscutible que hacer al logro de los objetivos acordados a ese respecto.
- 56.** Ha llegado el momento de que la OIT evalúe los cambios globales, con el fin de actualizar su política y determinar los ámbitos prioritarios para su labor de promoción de los objetivos relativos a la igualdad de género.

#### Antecedentes: Progresos, desafíos y obstáculos

- 57.** Desde la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, las Naciones Unidas han observado el aumento de la autonomía económica de la mujer como consecuencia de su mayor participación en el mercado de trabajo. No obstante, las Naciones Unidas han reconocido que existen obstáculos importantes que impiden lograr la igualdad de género en el empleo <sup>23</sup>.
- 58.** La globalización ha puesto de relieve las dificultades de los trabajadores pobres de la economía informal. El estudio de las cuestiones de género en el contexto de la epidemia de VIH/SIDA es una cuestión de interés clave. El acoso sexual y la trata con fines de prostitución son problemas que dan lugar a la adopción de leyes y a la realización de campañas al respecto. La falta de una representación adecuada de las mujeres y sus intereses en las actividades empresariales y en las instituciones políticas y laborales impide el logro de verdaderos avances en la igualdad de género en el mundo del trabajo. Conseguir un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares y entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado sigue siendo un reto decisivo. Los regímenes de protección de la maternidad son esenciales para prevenir la discriminación contra la mujer y promover activamente la igualdad de género. La superación de la segregación laboral y la supresión de las diferencias de ingresos por razón de género son elementos clave para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Ayudar a los hombres y a los niños a desempeñar un papel activo con miras a modificar las relaciones de género es una nueva vía de importancia crucial para avanzar hacia la igualdad de género.
- 59.** Algunos datos procedentes de las estadísticas de que dispone la OIT dejan claro que aún existen diferencias basadas en el género: en la fuerza de trabajo, sólo hay un 54 por ciento de mujeres en edad de trabajar en comparación con más de un 80 por ciento de hombres. La mitad de la mano de obra mundial sigue realizando trabajos basados en estereotipos de género. Las mujeres siguen cobrando entre un 20 y un 30 por ciento menos que los hombres. Casi las dos terceras partes de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Las mujeres siguen siendo predominantes en los trabajos familiares no remunerados <sup>24</sup>. Los datos indican que la economía informal urbana es una mayor fuente

<sup>23</sup> Naciones Unidas, resolución aprobada por la Asamblea General, «Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing», vigésimo tercer período extraordinario de sesiones (2000), A/RES/S-23/3, párrafo 20.

<sup>24</sup> Entre las mujeres económicamente activas, las trabajadoras que colaboran en los trabajos familiares representan más del 77 por ciento en Bangladesh, el 54 por ciento en Pakistán, el 44 por ciento en Indonesia y Tailandia, el 65 por ciento en Etiopía y el 54 por ciento en Uganda. OIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2002.

de empleo para las mujeres que para los hombres<sup>25</sup>. Las mujeres jóvenes tropiezan con muchas dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y conservar sus empleos durante los períodos de recesión económica. Las mujeres también tienen más probabilidades que los hombres de estar subempleadas o desempleadas<sup>26</sup>. Las mujeres dedican menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado y mucho más tiempo al trabajo no remunerado.

#### Medidas adoptadas por la OIT hasta la fecha

- 60.** En la reunión de 1985 de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó una resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo. En 1991, la Conferencia adoptó una resolución sobre las medidas de la OIT en favor de las mujeres trabajadoras. Desde 1985, en el orden del día de la Conferencia se han incluido varias cuestiones de carácter normativo y medidas de otra índole relacionadas con la igualdad de género y el empleo de las mujeres, como el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)<sup>27</sup>, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)<sup>28</sup>, el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)<sup>29</sup> y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)<sup>30</sup>. En 2001, se presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo un estudio general sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria<sup>31</sup>. Otro instrumento importante adoptado anteriormente es el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)<sup>32</sup>.
- 61.** El reto consiste en determinar la manera de promover la ratificación y aplicación de algunos de esos convenios. La adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento ha supuesto una contribución en ese sentido, al incluir el principio de la eliminación de la discriminación. En particular, se están desplegando esfuerzos actualmente para promover cuatro convenios fundamentales (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

<sup>25</sup> En la India, el empleo informal da trabajo casi a nueve de cada diez trabajadores que no se dedican a la agricultura, mientras que en Benin, Chad y Malí, más del 95 por ciento de la fuerza de trabajo femenina que no se dedica a la agricultura trabaja en la economía informal. Incluso en esos casos, existen posibilidades de que se subestime el sesgo de género, puesto que hay más posibilidades de que las mujeres realicen las actividades de la economía informal que son invisibles o no se tienen en cuenta. OIT: *ibíd.*, 2002.

<sup>26</sup> Generalmente, las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres. Existen variaciones regionales, pero las mujeres registran tasas mucho más altas en todas las regiones, salvo en el Asia Oriental y en el África Subsahariana, donde el desempleo de los hombres fue más alto que el de las mujeres en 2003. OIT: *Global employment trends for women*, 2004.

<sup>27</sup> Nueve ratificaciones.

<sup>28</sup> Diez ratificaciones.

<sup>29</sup> Cuatro ratificaciones.

<sup>30</sup> Once ratificaciones.

<sup>31</sup> OIT: *Trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, Informe III (Parte 1B), CIT, 89.ª reunión, Ginebra, 2001.

<sup>32</sup> Treinta y seis ratificaciones.

sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)) como un conjunto integrado de áreas esenciales para el logro de la igualdad de género en la práctica en el ámbito nacional. En ese contexto, los cuatro Convenios citados han sido objeto de nuevas ratificaciones, y el Informe Global de 2003 sobre la discriminación, titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*, ha sido bien recibido.

62. A lo largo de los años, se han celebrado varias reuniones tripartitas sobre cuestiones específicas relacionadas con la igualdad de género. Los proyectos de cooperación técnica han abordado la igualdad de género en diversos ámbitos. Los instrumentos prácticos han resultado muy útiles para mejorar la sensibilización y la formación con respecto a ese tema. El Programa sobre Género, Pobreza y Empleo (GPE) tiene por finalidad aumentar la capacidad de los mandantes para integrar plenamente las cuestiones relacionadas con el empleo y el género en la formulación y aplicación de los programas nacionales de trabajo decente y las estrategias nacionales de reducción de la pobreza. El programa sobre desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y las cuestiones de género en las empresas (WEDGE) está aportando una importante contribución para hacer avanzar la igualdad de género en la práctica mediante la formulación de políticas nacionales en la materia y programas para las mujeres empresarias y sus familias.
63. A través de estas acciones, la OIT se ha centrado en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, prestando cada vez más atención a la incorporación de los problemas de género en los programas de la OIT y a la creación de capacidad para la Oficina y los mandantes, a fin de que las cuestiones de género se integren en las actividades.
64. El Programa y Presupuesto estratégico para 2000-2001 y el Marco de Políticas y Estrategias establecieron las cuestiones de género como un tema transversal presente en todas las actividades. En marzo de 2000, se presentó el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género al Consejo de Administración. La Oficina realizó su primera auditoría de género en todos los programas para evaluar la medida en que se habían establecido y se aplicaban mecanismos institucionales. En marzo de 2003, se presentó un informe al respecto al Consejo de Administración. El Programa y Presupuesto para 2004-2005 incluye un objetivo operativo específico sobre la igualdad de género y se están realizando auditorías de género con los mandantes de la OIT. En su 292.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2005), el Consejo de Administración examinará un informe de evaluación sobre la igualdad de género y la cooperación técnica en la OIT.
65. En junio de 2004, en la 92.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó una resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. Esta resolución recuerda que la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación son principios básicos de justicia social. Estos principios constituyen un medio para lograr una sociedad integradora, potenciar a las mujeres y fomentar el crecimiento económico para todos.

#### Formulación de la futura política de la OIT en materia de desarrollo

66. La celebración de una discusión por la Conferencia podría ofrecer la oportunidad de examinar la medida en que las normas de la OIT sobre este tema se reflejan en los distintos medios de acción de la Organización, a fin de identificar las deficiencias y los obstáculos y hacer hincapié en las prácticas adecuadas. Un análisis de la base de conocimientos de la OIT permitiría determinar formas de mejorar la obtención de datos. Se podrían identificar prácticas adecuadas en el lugar de trabajo que pongan de manifiesto la relación positiva que existe entre las medidas relativas a la igualdad de género y la productividad y la eficacia. Podría considerarse la adopción de políticas para abordar los obstáculos

particulares con que tropiezan las empresarias y que entorpecen la explotación eficiente de sus negocios. También se podría evaluar la labor de promoción y sensibilización de la OIT y la aplicación de la cooperación técnica en materia de igualdad de género.

- 67.** La inclusión de un punto sobre este tema en el orden del día de la reunión de 2007 de la Conferencia de 2007 brindaría una gran oportunidad para analizar y evaluar las consecuencias para la igualdad de género en el mundo del trabajo de la situación del mercado de trabajo y de las tendencias económicas mundiales. La identificación y orientación por parte de los mandantes respecto de cuestiones que consideran deberían ser prioritarias para la Organización. De esta manera se lograría que se reconozca el papel de la igualdad de género para la consecución de los objetivos del Programa de Trabajo Decente y se pondrían de relieve enfoques y estrategias integrados que permitirían acelerar el avance hacia la igualdad de género en la práctica.

Ginebra, 10 de febrero de 2005.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 2;  
párrafo 8.