

**Resoluciones adoptadas
por la Conferencia Internacional del Trabajo
en su 97.^a reunión**

(Ginebra, junio de 2008)

I

**Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT
para prestar asistencia a los Miembros en la consecución
de sus objetivos en el contexto de la globalización ***

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada con motivo de su 97.^a reunión, 2008:

Habiendo adoptado, en el marco del sexto punto del orden del día, titulado «El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización», una Declaración a la que puede hacerse referencia como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Recordando que la Declaración prevé una serie de medidas de carácter marcadamente promocional relacionadas con el Trabajo Decente y debería redundar en beneficio de los mandantes de la OIT lo más rápidamente posible;

Consciente de que es importante que la labor para potenciar la capacidad de la OIT se lleve a cabo lo antes posible,

1. Toma nota de que las disposiciones de la Declaración y su aplicación no deberían duplicar los mecanismos de control existentes de la OIT, y que dicha aplicación no debería incrementar las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de informes.

2. Insta al Director General a que presente, con carácter prioritario, un plan de aplicación al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2008 y, si el Consejo de Administración lo considera necesario, una serie de propuestas finales para que éste las examine en su reunión siguiente, que abarquen todos los elementos relativos a la aplicación previstos en la Declaración, con inclusión de:

- a) las disposiciones de los párrafos A y C de la Parte II de la Declaración, así como las disposiciones de su anexo;
- b) sin perjuicio de lo que precede, los siguientes elementos:
 - I. *Cuestiones de capacidad y de gobernanza*, propuestas concretas sobre formas de:
 - a) fortalecer la capacidad de análisis, la base de conocimientos y la elaboración de análisis basados en datos empíricos, incluidas formas de cooperar con otras instituciones de estudio y expertos externos;

* Adoptada el 10 de junio de 2008.

- b) asegurarse de que el examen de la estructura exterior dé lugar a una configuración de la presencia en el terreno capaz de responder con mayor eficacia y eficiencia a las necesidades de los mandantes;
 - c) reforzar la coherencia y la cooperación en la Oficina, y entre la sede y las oficinas exteriores;
 - d) reforzar el desarrollo de los recursos humanos y adaptarlos en función de las necesidades de conocimientos de los mandantes;
 - e) supervisar y evaluar los programas de manera adecuada y asegurar la transmisión al Consejo de Administración de las enseñanzas extraídas, con inclusión de evaluaciones independientes;
 - f) mejorar los métodos de trabajo del Consejo de Administración y el funcionamiento de la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo;
 - g) adaptar y revisar las prácticas institucionales, la gestión y la gobernanza;
 - h) supervisar y evaluar la aplicación de los programas de trabajo decente por país (PTDP);
 - i) aplicar plenamente la gestión basada en los resultados, incluida la plena utilización de los sistemas informáticos;
- II. *Puntos recurrentes del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo*, propuestas sobre:
- a) la secuencia y la frecuencia de los puntos recurrentes en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo;
 - b) la relación que guardan las discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre esos puntos con el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - c) la relación con el Marco de Políticas y Estrategias;
 - d) la función de la estructura exterior;
 - e) la refundición y racionalización de la presentación de informes por los Miembros y la Oficina, y
- III. *Alianzas*, propuestas relativas a la cooperación con otras organizaciones internacionales y regionales, así como con actores no estatales pertinentes;
- c) asimismo, la debida atención a las inquietudes de los mandantes recogidas en el informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT en la presente reunión de la Conferencia.

3. Considera que el Consejo de Administración tal vez estime oportuno establecer un mecanismo apropiado y fiable para poner en práctica dicho programa, a la luz de las enseñanzas extraídas de la experiencia positiva adquirida en el marco de la discusión de este punto en la presente reunión de la Conferencia, posiblemente mediante la creación de un comité directivo.

4. Señala que confía en que los resultados de esa labor se obtendrán utilizando los recursos en la forma más eficaz, eficiente y económica posible, incluso determinando posibles ahorros de costos.

5. Decide que las medidas adoptadas de conformidad con la presente resolución formarán parte integrante de toda evaluación por la Conferencia de

las repercusiones de la Declaración en virtud de la Parte III del Seguimiento de la Declaración.

II

Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 97.^a reunión, 2008,

1. Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe IV, *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza*,

2. Adopta las conclusiones siguientes, y

3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza en el marco del Programa de Trabajo Decente y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la formulación del Marco de Políticas y Estrategias para el período 2010-2015, y en la aplicación del Programa y Presupuesto para el bienio 2008-2009 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2010-2011.

Conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza

Introducción

1. Como se indica en la Declaración de Filadelfia, «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».

2. El Consejo de Administración, en su 295.^a reunión (marzo de 2006), eligió la promoción del empleo rural para reducir la pobreza como tema para una discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo. El objetivo que se buscaba debía comprender: una evaluación de la naturaleza, la magnitud y los modelos cambiantes del empleo rural en el mundo, prestando una atención particular a los países en desarrollo, y una estrategia integral para promover el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales de todo el mundo, y un plan de acción integrado para que la OIT pusiera en práctica esta estrategia, con inclusión de un marco conceptual, la formulación de normas, actividades de cooperación técnica y una gestión del conocimiento.

3. El sector rural ha crecido en importancia en los programas de política tanto nacionales como internacionales debido a factores como la persistencia de la pobreza en las zonas rurales, la urbanización, la globalización, el cambio climático y, más recientemente, la crisis alimentaria, la escasez de alimentos y el rápido aumento de los precios de los alimentos. El Objetivo de Desarrollo del Milenio sobre la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, y la meta mundial de lograr el trabajo decente para todos no se alcanzarán a menos que se reduzca la pobreza rural.

* Adoptada el 11 de junio de 2008.

4. Desde el punto de vista histórico, la agricultura ha sido siempre un motor del desarrollo económico, ya que proporciona los alimentos, piensos para animales, fibras y combustibles que permiten crear productos y servicios más diversificados en otros sectores. En muchos países, la agricultura continúa siendo el sustento principal de los hogares rurales, una contribución fundamental al PIB y una importante fuente de ingresos de exportación. La agricultura no puede desempeñar este papel dinámico de creación de riqueza sin un entorno de política propicio que garantice la existencia de instituciones adecuadas, trabajo decente y de inversiones públicas y privadas suficientes y bien orientadas.

5. Las tres cuartas partes de los pobres del mundo viven en zonas rurales caracterizadas por graves déficit de trabajo decente. Los mercados de trabajo rurales suelen funcionar de forma deficiente. Sus instituciones, organización y mecanismos de representación carecen en general de solidez. El subempleo es generalizado y los ingresos, a menudo bajos. El acceso a la protección social es extremadamente limitado. Los trabajadores rurales son con frecuencia vulnerables pues, en muchos casos, no están plenamente cubiertos por la legislación laboral nacional y, en términos más generales, sus derechos no son reconocidos o respetados. Al igual que en las zonas urbanas, un gran porcentaje de la actividad económica de las zonas rurales tiende a ser informal.

6. La escasez de oportunidades económicas y la baja inversión en las zonas rurales, junto con una carencia de infraestructura y de servicios públicos, incluida la educación y, en muchos casos, la prevalencia de una gobernanza deficiente y de unos mercados poco desarrollados agravan el panorama de dificultades que afectan a la vida laboral en las zonas rurales.

7. El mundo del trabajo en las zonas rurales presenta características comunes y específicas. Entre ellas cabe citar la predominancia de la agricultura y la importancia de los factores estacionales y climáticos. Constituyen retos particulares:

- la prevalencia del trabajo infantil, los trabajadores migrantes y el trabajo familiar e informal;
- la desigualdad de trato respecto de las mujeres en las zonas rurales;
- la desigualdad de trato respecto de los jóvenes y los pueblos indígenas en las zonas rurales;
- las deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo y las malas condiciones de trabajo;
- las deficiencias en materia de infraestructura y de acceso a los servicios públicos;
- la falta de formación.

8. Sin embargo, las zonas rurales se caracterizan asimismo por una gran diversidad, por lo que no deberían considerarse exclusivamente agrícolas. Existe una mezcla de actividades dentro y fuera de las explotaciones agrícolas, que van desde la agricultura minifundista o el pastoreo hasta las agroindustrias comerciales altamente sofisticadas que abastecen los mercados mundiales y mantienen intensos vínculos regionales y nacionales con los sectores industrial y de servicios.

9. Dada la diversidad de los contextos nacionales y locales, no existe una respuesta política única que permita abordar la cuestión del empleo rural para reducir la pobreza y los déficit de trabajo decente. La naturaleza diversa de las comunidades rurales incide en las pautas de empleo y en la generación de ingresos. El empleo se caracteriza por su carácter estacional y a menudo se basa en unidades familiares. También es necesario que las políticas reconozcan la

diversidad de las situaciones de los países y de las regiones según su nivel de desarrollo, recursos y capacidad institucional, sin perjuicio del papel importante que ocupan las normas laborales y medioambientales.

Marco de acción

10. En los países en desarrollo, que padecen una grave falta de recursos y medios, la reducción de la pobreza en las zonas rurales mediante la creación de empleo no puede lograrse sólo a nivel nacional. El reto que plantea la pobreza en los países menos adelantados representa un desafío mucho más general que debe abordarse asimismo a escala mundial.

11. El empleo y la pobreza en las zonas rurales son multidimensionales y, por consiguiente, exigen respuestas políticas multidimensionales. El Programa de Trabajo Decente proporciona un marco para afrontar los múltiples desafíos que plantea la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. Los cuatro pilares del trabajo decente — derechos, empleo, protección social y diálogo social — son reconocidamente interdependientes, como elementos que se refuerzan mutuamente formando un todo. El Programa Global de Empleo y la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles constituyen asimismo marcos útiles.

Estrategias para promover el empleo decente y productivo en las zonas rurales

12. Las estrategias de empleo rural deberían ser parte integrante de las estrategias nacionales de empleo y tener como objetivo la erradicación de la pobreza. Un objetivo clave ha de ser elaborar y aplicar reglamentaciones eficaces, cuando proceda, que permitan la transición del sector informal a una situación formal que pueda contribuir a incrementar la productividad, aumentar los ingresos y ampliar el alcance de los derechos, la protección social y el diálogo social existentes.

13. La agricultura es normalmente el pilar principal de la mayoría de las economías rurales y puede ser un motor para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el progreso social. Dado que el aumento de la producción agrícola *per cápita* y del valor añadido suelen tener una repercusión particularmente positiva en los ingresos de los más pobres, y dada su estrecha relación con las actividades no agrícolas, la agricultura y el desarrollo rural son esenciales para la promoción del empleo rural para reducir la pobreza.

14. Incrementar la diversificación y la productividad agrícola a través del progreso tecnológico y la inversión es fundamental para reducir la pobreza. Para que eso ocurra, los servicios de apoyo a la agricultura tienen que adaptarse en función de las necesidades de las pequeñas explotaciones agrícolas en las que trabaja la mayor parte de la población rural y en las que se producen la mayoría de los alimentos en los países en desarrollo.

15. Las nuevas fuentes de demanda, sobre todo la de determinados productos de alto valor, y la tendencia general hacia una mayor integración global, conllevan oportunidades y desafíos para los empleadores y los trabajadores rurales. La agricultura comercial moderna suele ir asociada a la concentración de mercados de productos básicos y al poder económico de un número limitado de agroindustrias multinacionales en la cadena alimentaria industrial. Independientemente del potencial que ofrece la explotación de nuevas oportunidades de mercado, en numerosos países la producción de alimentos

destinados al consumo local sigue siendo la principal prioridad. Se precisan medidas innovadoras para garantizar que los pequeños agricultores tengan acceso a unos mercados más amplios. Deberían formularse estrategias para garantizar el acceso a actividades de formación y tecnologías adecuadas, la tierra y el agua con el fin de desarrollar la producción de alimentos, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales.

Orientaciones en materia de políticas prioritarias

16. El Programa Global de Empleo (PGE) de la OIT es un enfoque integrado. El pilar del Programa de Trabajo Decente correspondiente al empleo es totalmente pertinente para el contexto rural. En el PGE se reconoce que el empleo decente y productivo es el vínculo fundamental entre el crecimiento y la reducción de la pobreza.

Políticas económicas para apoyar la promoción del empleo rural para reducir la pobreza

17. *Crecimiento y política macroeconómica.* La generación de más y mejores empleos en las zonas rurales requiere ante todo un entorno jurídico y reglamentario propicio para la promoción de un crecimiento y unas inversiones que sean sostenibles desde el punto de vista social, económico y medioambiental. Las políticas monetarias, fiscales y cambiarias deberían garantizar unas condiciones económicas estables y predecibles y deberían evitar la discriminación de las zonas rurales. Una gestión económica racional debería equilibrar el doble objetivo de crear más y mejores empleos y de combatir la inflación, y prever políticas y reglamentaciones que estimulen la inversión productiva a largo plazo.

18. *Comercio y política de inversión.* A la hora de suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros han de tenerse en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. El mayor rendimiento producido por la integración del comercio puede tener efectos positivos para el empleo ya sea en términos cuantitativos, en relación con la calidad de los puestos de trabajo o una combinación de ambos. Ahora bien, dado que la integración del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar y abordar mejor las repercusiones de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. También es necesario adoptar medidas a nivel regional y multilateral para eliminar las distorsiones en el comercio y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base rural y agrícola competitiva.

19. *Infraestructuras materiales y sociales productivas.* La inversión en infraestructuras rurales es de crucial importancia para el empleo y el crecimiento. Sirve de puente entre las zonas rurales y urbanas y entre los sectores agrícola y no agrícola. Así, por ejemplo, la infraestructura de transporte y de tecnologías de la información es de crucial importancia para vincular a los productores y las empresas rurales a los mercados. Una amplia variedad de proyectos de infraestructura puede favorecer de manera directa la productividad agrícola y permite utilizar, cuando procede, métodos con alto coeficiente de mano de obra. Las infraestructuras sociales, tales como las escuelas, la sanidad,

el agua potable y otros servicios básicos, también son esenciales para impulsar un desarrollo rural conjunto y sostenible. Las asociaciones público-privadas pueden ampliar el alcance de los recursos.

20. *Política en materia de tecnología.* La inversión pública y privada en actividades de investigación y desarrollo es un catalizador importante para la innovación en la agricultura y otros sectores rurales, así como en materia de protección del medio ambiente, y puede ayudar a obtener importantes aumentos de la productividad. La comunicación de los resultados de las investigaciones y el suministro de formación sobre la aplicación de unas prácticas agrícolas adecuadas y sobre la utilización de las nuevas tecnologías a los pequeños y medianos agricultores a través de servicios de divulgación contribuye a aumentar la productividad agrícola y a mejorar los medios de vida y la sostenibilidad del medio ambiente.

21. El progreso tecnológico no sólo consiste en la mecanización, sino también en la aplicación de buenas prácticas agrícolas y de nuevas tecnologías con miras a lograr un aumento de la productividad sostenible de la tierra. En ese sentido, los interlocutores tripartitos contribuyen al progreso tecnológico facilitando el desarrollo de las calificaciones y la formación de la mano de obra agrícola y también de la disponibilidad de información, créditos y mercados. La aplicación de las tecnologías a la agricultura puede provocar un desplazamiento o un aumento de la mano de obra. Por consiguiente, tienen que tenerse en cuenta las repercusiones en el empleo de los diferentes enfoques del aumento de la productividad y desarrollarse estrategias para afrontar dichas repercusiones, incluida la diversificación económica en las zonas rurales.

22. *Enfoques sectoriales.* El elemento central del enfoque sectorial es el esfuerzo para establecer vínculos más fuertes y mutuamente beneficiosos entre las empresas, con el fin de aprovechar conjuntamente las oportunidades de mercado. El hecho de centrarse en subsectores de las zonas rurales con un alto coeficiente de mano de obra, así como en sectores con gran potencial de crecimiento, ofrece enormes posibilidades para integrar a los agricultores y a las empresas rurales en los sistemas de producción nacionales y mundiales. Podrían crearse más y mejores empleos.

Políticas para desarrollar las calificaciones, las tecnologías y la empleabilidad

23. Al elaborar políticas para mejorar la disponibilidad y la calidad de las actividades para el desarrollo de las calificaciones en las zonas rurales, es importante tener en cuenta las orientaciones estratégicas de las conclusiones de la discusión general sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008).

24. La educación, la capacitación profesional y la formación permanente son motores fundamentales de la capacidad, la productividad, la competitividad y el desarrollo social en las zonas rurales. El desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y la potenciación de las capacidades humanas a través de sistemas apropiados de educación, formación profesional y técnica y aprendizaje permanente son elementos importantes para ayudar a los trabajadores a encontrar y mantener empleos decentes y productivos y a seguir el mismo ritmo de los cambios tecnológicos y las nuevas oportunidades de empleo.

25. La política pública debería proporcionar educación básica pública obligatoria de calidad y gratuita, sin negar el acceso a quienes no pueden costearla. La política pública también debería orientar las inversiones a las zonas

rurales de los países en desarrollo con el fin de garantizar la educación básica y de reducir el analfabetismo y fortalecer las habilidades matemáticas. Las políticas también deberían impulsar la enseñanza secundaria y la formación profesional en las zonas rurales y garantizar el acceso equitativo a las mismas a todos los hombres y mujeres con el fin de crear trayectorias profesionales que retengan a los trabajadores en las zonas rurales. La enseñanza de calidad es un instrumento vital para eliminar el trabajo infantil. Dentro del proceso para fomentar la formación permanente, la política estatal debería reconocer debidamente el aprendizaje previo como medio para promover el acceso a la educación.

26. El alcance y la eficacia de la infraestructura de la formación intercultural en las zonas rurales pueden mejorarse utilizando, entre otras cosas, enfoques de formación basados en la comunidad, la formación itinerante y la utilización de medios de comunicación y de Internet.

27. La agricultura moderna se caracteriza por la introducción de variedades mejoradas de plantas, aves de corral, peces y ganado, y por la aplicación de nuevas tecnologías y de sofisticadas técnicas de procesamiento y manipulación de los productos. Se debería consultar a los trabajadores antes de adoptar nuevas tecnologías y procesos de trabajo. Las empresas no agrícolas también utilizan, cada vez más, modernos sistemas de información y de gestión que exigen nuevas e importantes competencias tanto a los trabajadores como a los responsables de la gestión, así como la extensión del tendido eléctrico. Las nuevas medidas en materia de desarrollo sostenible y normas de calidad requieren un perfeccionamiento continuo de las calificaciones, lo cual es responsabilidad conjunta de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Con el fin de actualizar sus calificaciones, los trabajadores deberían tener oportunidades y acceso en materia de formación.

Políticas para promover empresas sostenibles

28. Las conclusiones de la discusión de 2007 sobre la promoción de las empresas sostenibles proporcionaron orientaciones detalladas sobre qué se entiende por un entorno propicio para las empresas sostenibles y por prácticas responsables de las empresas. El conjunto de estas conclusiones proporciona un marco apropiado para promover empresas rurales sostenibles, y su párrafo 11 figura en el anexo I.

29. Las políticas para promover el empleo no agrícola y la creación de empresas en las zonas rurales son esenciales para un desarrollo sostenible. Las pequeñas y medianas empresas, con inclusión de las cooperativas u otras organizaciones de base comunitaria, proporcionan una importante fuente de empleo rural. Las actividades rurales no agrícolas son particularmente importantes debido a que ofrecen a los pobres de las zonas rurales otras alternativas económicas distintas de las actividades tradicionales.

30. Las cooperativas son a menudo una fuente primordial de empleo en las zonas rurales. Además, pueden ser un elemento significativo de desarrollo económico local. Es importante garantizar el establecimiento de un marco jurídico acorde con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) de la OIT.

31. Es necesario fomentar la iniciativa empresarial para estimular la creación de empresas rurales y crear las condiciones que permitan innovar, adoptar nuevas tecnologías y participar en los mercados en expansión. Dar a conocer las ventajas de la actividad empresarial y dispensar formación en

competencias básicas en materia de gestión son dos actividades que pueden alentar la creación de empresas y dirigirse a las mujeres y a grupos y segmentos específicos tales como los jóvenes, los pueblos indígenas y las familias dedicadas a la agricultura de pequeña escala.

32. Dentro del contexto rural, son particularmente importantes para facilitar la creación y el desarrollo de las empresas sostenibles los siguientes elementos:

- i) *Acceso a servicios financieros.* Un sistema financiero que funcione correctamente impulsa el crecimiento y el dinamismo del sector privado. Si se facilita el acceso de las PYME, las cooperativas y las empresas incipientes a la financiación, por ejemplo, al crédito, el arrendamiento financiero, los fondos de capital de riesgo u otro tipo de instrumentos similares o nuevos, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente las multilaterales e internacionales, a incluir el trabajo decente en sus prácticas crediticias.
- ii) *Un entorno jurídico y reglamentario propicio.* Una reglamentación mal concebida y la imposición de cargas administrativas innecesarias a las empresas limitan la creación de nuevas empresas y las actividades empresariales en curso de las empresas existentes y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia. Las reglamentaciones bien concebidas, transparentes, responsables y debidamente difundidas, comprendidas las que respaldan las normas laborales y medioambientales, son buenas para los mercados y la sociedad. Facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica. La reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas no deberían menoscabar dichas normas.
- iii) *Estado de Derecho y garantía de los derechos de propiedad.* Un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas que los contratos se respetan y se cumplen, que prevalece el Estado de Derecho y que se garantizan los derechos de propiedad es una condición fundamental no sólo para atraer la inversión, sino también para generar certidumbre y cultivar la confianza y la justicia en la sociedad. La propiedad es más que la mera titularidad; la ampliación de los derechos de propiedad puede ser una herramienta de habilitación y puede facilitar el acceso al crédito y el capital. Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.
- iv) *Acceso a mercados transparentes y competitivos, servicios e insumos,* incluso a través de conglomerados, así como a cadenas de valor nacionales y mundiales. Ello incluye infraestructura local, sistemas de aduanas eficientes, sistemas jurídicos previsibles y servicios públicos eficaces.
- v) *Diálogo social.* El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.
- vi) *Respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo.* La competitividad debería fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación

colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación, es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente.

- vii) *Justicia social e inclusión social.* La desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de empresas sostenibles. Se requieren políticas claramente definidas con miras a la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo. El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.
- viii) *Protección social adecuada.* Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo también es vital para el desarrollo de empresas sostenibles.

33. Las economías locales suelen tener orígenes y tradiciones específicos, están integradas en redes sociales y en un marco de relaciones institucionales particulares. Es necesario promover la aplicación de enfoques de desarrollo local y regional basados en el potencial particular de las economías rurales y que promuevan el diálogo y la cooperación entre los gobiernos locales y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en colaboración con otras organizaciones comunitarias. Es posible lograr que las políticas nacionales para promover el empleo rural sean más eficaces adaptándolas a las condiciones económicas, medioambientales y sociales de contextos territoriales específicos.

Reglamentaciones, instituciones y políticas de mercados de trabajo

34. Las zonas rurales necesitan instituciones sólidas de mercado de trabajo, y una administración del trabajo eficaz, con inclusión de servicios de administración del trabajo y servicios apropiados de formación y divulgación. En las zonas rurales también se necesita la fuerte participación de organizaciones representativas independientes de trabajadores y de empleadores en el diálogo social. La negociación colectiva constituye un medio importante para promover el empleo y los medios de vida decentes y productivos en las zonas rurales. Todos esos elementos deben aplicarse de manera pertinente a las comunidades rurales, y responder a sus necesidades.

35. A fin de formular políticas y reglamentaciones basadas en datos empíricos y eficaces para las zonas rurales, hace falta mejorar el acopio de datos sobre el empleo rural, proceso en el que la OIT puede proporcionar ayuda.

36. Para afrontar el reto del empleo en las zonas rurales se requieren políticas activas específicas y eficaces de mercado de trabajo, tales como una formación técnica y profesional orientada hacia la demanda, servicios de información sobre el mercado de trabajo, actividades de promoción de las empresas, y programas para garantizar el empleo.

37. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían promover oportunidades de empleo para los jóvenes que han cumplido la edad mínima legal de admisión en el empleo prevista en sus países a quedarse y a trabajar en

las zonas rurales, ya sea en actividades agrícolas como no agrícolas en las zonas rurales. Esto requiere abordar la calidad del empleo que se ofrece, sobre todo los niveles de capacitación profesional y las perspectivas de carrera, al crear empleos decentes para los jóvenes de las zonas rurales.

Estrategias para ampliar los derechos en el trabajo en las zonas rurales

38. La mayoría de los trabajadores rurales, especialmente los que trabajan en la agricultura, están poco protegidos por la legislación laboral nacional. Muchos quedan fuera de la cobertura de dicha legislación, como los trabajadores ocasionales y estacionales, debido a la naturaleza de su empleo. Otros son excluidos a causa de su pertenencia a un determinado grupo, como los trabajadores migrantes o los pueblos indígenas. Los Miembros deberían velar por que las normas nacionales del trabajo sean aplicables a todas las formas de arreglos contractuales, incluidas aquellas que implican a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección que les corresponde. La protección jurídica concedida a los trabajadores rurales no suele respetarse en la práctica.

39. Esta enorme laguna en lo relativo a la protección y a la aplicación no sólo afecta a la consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo — libertad sindical y libertad de asociación, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación —, sino también a otros derechos de los trabajadores en relación con los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social, por ejemplo. Para crear puestos de trabajo decentes en las zonas rurales han de eliminarse los obstáculos jurídicos y prácticos que impiden una protección efectiva.

40. Las normas internacionales del trabajo son uno de los elementos esenciales para orientar la legislación y la política nacional a fin de colmar las lagunas en materia de protección laboral, ya que proporcionan a los gobiernos un marco internacionalmente reconocido para la aplicación de los principios relativos al trabajo decente en todos los ámbitos laborales, incluidos los propios de las zonas rurales. La mayoría de los convenios y recomendaciones de la OIT son de aplicación general, es decir, cubren a todos los trabajadores, entre ellos los trabajadores rurales. Sin embargo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo — en particular la libertad sindical y la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva — son esenciales, ya que se trata de derechos habilitadores que facilitan la consecución de otros derechos.

Orientaciones en materia de políticas prioritarias

41. *Normas internacionales del trabajo.* Habría que promover la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales, que desempeñan un papel importante para el logro de la justicia social. Además, deberían promoverse otros instrumentos pertinentes para promover el empleo rural decente a fin de reducir la pobreza (véase el anexo II). Esto no debería comprometer el examen de otros instrumentos internacionales pertinentes.

42. *Legislación del trabajo.* Debería revisarse la legislación nacional con el fin de promover su aplicación extensiva a todos los trabajadores rurales, incluidos los trabajadores agrícolas, así como su cumplimiento efectivo. Dicha legislación habría de tener en cuenta las particularidades del trabajo rural y

especificar los derechos y las obligaciones de todos los interesados, gobiernos, empleadores y trabajadores.

43. *Seguridad y salud en el trabajo.* Los gobiernos y los empleadores deben adoptar medidas urgentes, inmediatas y efectivas, allí donde sea necesario, para mejorar la seguridad y la salud en la agricultura. La utilización de las metodologías WIND (mejoras laborales en el desarrollo de los barrios) también puede mejorar la seguridad y salud en el trabajo de las comunidades rurales.

44. *La libertad sindical y la libertad de asociación y la negociación colectiva* son derechos habilitadores. Constituyen un medio para lograr el trabajo decente para todos. La libertad sindical y la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva pueden contribuir a un desarrollo económico estable y unas relaciones laborales armoniosas. Por consiguiente, los gobiernos deberían facilitar un entorno propicio para la creación de organizaciones de trabajadores y de empleadores rurales independientes y eliminar los obstáculos a su creación y desarrollo.

45. *Igualdad de oportunidades y de trato.* Muchos trabajadores rurales de distintos países pueden sufrir discriminación a distintos niveles. Ciertos grupos de trabajadores rurales son particularmente desfavorecidos, entre ellos las mujeres, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas. Es necesario tomar medidas eficaces para eliminar todas las formas de discriminación, que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para la igualdad es esencial extender la cobertura, aplicar las leyes y hacer respetar los derechos en el trabajo en las zonas rurales.

46. *Trabajo forzoso.* El trabajo forzoso es una característica significativa de las zonas rurales de algunos países. El endeudamiento inducido suele ir acompañado de intimidación y de amenazas de violencia contra los trabajadores o sus familias. La condición jurídica de millones de migrantes en situación irregular los hace particularmente vulnerables a la coacción, a causa de la amenaza adicional y permanente de denuncia a las autoridades. Los Estados Miembros han de afrontar los problemas estructurales, entre ellos las deficiencias en materia de política, que permiten la existencia del trabajo forzoso. Los gobiernos deberían tomar medidas concretas para hacer cumplir las leyes, y para respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios de la OIT sobre la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, con el fin de erradicar el trabajo forzoso y aplicar sanciones penales a quienes lo explotan.

47. *Trabajo infantil.* Se requieren medidas urgentes, inmediatas y prácticas por parte de los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en colaboración con otros interlocutores, para eliminar el trabajo infantil en las zonas rurales. Los gobiernos deberían velar por que los principios fundamentales derivados del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) se apliquen a la agricultura. Aproximadamente el 70 por ciento de los niños que trabajan se encuentran en la agricultura. El trabajo infantil debería considerarse no sólo como una infracción del derecho laboral, sino también como una violación de los derechos del niño. El trabajo infantil merma el trabajo decente, y su existencia deteriora el funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo rurales. Agrava el problema de la insuficiencia de los ingresos actuales de las familias y exacerba la pobreza. Es vital intensificar la cooperación entre los diferentes ministerios para afrontar este problema.

48. *Inspección del trabajo.* La inspección del trabajo es con frecuencia inexistente o inadecuada en las zonas rurales. Ello contribuye al escaso cumplimiento de la legislación laboral. Un sistema de inspección del trabajo eficaz a nivel nacional, en manos de inspectores formados profesionalmente y dotados de los recursos adecuados, debidamente calificados y conocedores de los problemas de los mercados de trabajo rurales, así como independientes frente a las influencias externas indebidas, redundaría en beneficio de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Una legislación laboral basada en leyes y normas transparentes y predecibles puede ayudar a este respecto. Proporciona una mejor protección de los derechos, fomenta las prácticas seguras y saludables y una mayor productividad en el trabajo, entre otras cosas, mediante el suministro de información y asesoramiento, y contribuye a crear una cultura de seguridad y salud en el lugar de trabajo. El Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) ofrece orientaciones sobre cómo mejorar la inspección del trabajo en la agricultura.

49. *Información sobre los derechos y responsabilidades.* Es necesario iniciar campañas de promoción y difusión de la información para informar a los trabajadores y los empleadores rurales de sus derechos y responsabilidades. La sensibilización no sustituye a las medidas para el cumplimiento de la ley.

Ampliar la protección social y la inclusión social

50. Las poblaciones rurales suelen caracterizarse por unos elevados niveles de vulnerabilidad. Muchas poblaciones rurales dependen de pequeñas explotaciones agrícolas y de empleos ocasionales y temporales, lo que los expone particularmente a riesgos derivados del uso de sustancias químicas peligrosas, a catástrofes climáticas y naturales, así como a las variaciones estacionales que inciden en la disponibilidad de empleo y de alimentos. Dado que pueden carecer de los servicios básicos, están especialmente expuestos a riesgos tales como problemas de salud graves e imprevistos, analfabetismo, pobreza y exclusión social, y bajos niveles de educación y de calificaciones. A nivel mundial, la agricultura es una de las ocupaciones más peligrosas en términos de accidentes del trabajo, tasas de mortalidad, lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo. Las poblaciones rurales comparten con las urbanas el riesgo de estar expuestas a las principales pandemias, en particular el VIH/SIDA, que está causando estragos entre muchas comunidades rurales. Los altos niveles de pobreza y de subempleo de muchas zonas rurales también reducen la capacidad de los trabajadores rurales y sus familias de hacer frente a las consecuencias financieras de los riesgos. El aislamiento geográfico, la falta de servicios de salud y la pobreza también reducen el acceso de los trabajadores rurales a tratamientos y medicamentos antirretrovirales.

51. Muy pocas personas tienen acceso a las estrategias y los mecanismos generalmente empleados para hacer frente a los riesgos. En muchos países en desarrollo, la cobertura de la seguridad social es insuficiente o inexistente en las zonas rurales. Se sigue teniendo poco acceso a mecanismos de mercado y a otros mecanismos de ahorro y de seguro, sobre todo en el caso de las personas más pobres. Las medidas preventivas para reducir al mínimo, controlar o eliminar los riesgos profesionales no abarcan a las personas más vulnerables, sobre todo en las zonas rurales remotas, y la legislación a este respecto se aplica raras veces.

Orientaciones en materia de políticas prioritarias

52. La protección social es un medio importante para reducir la pobreza y la vulnerabilidad, así como para mejorar la salud, la alimentación y la tasa de alfabetización de las poblaciones, y aumenta mucho las oportunidades de lograr un crecimiento sostenible y equitativo, bienestar y una elevada productividad. La protección social es indispensable para la inclusión social a fin de ayudar a las mujeres y los grupos desfavorecidos de las zonas rurales, principalmente los niños, las personas de edad, las personas discapacitadas y el gran número de personas desempleadas o subempleadas de las zonas rurales. Debería darse prioridad a las medidas destinadas a ampliar la protección social, y en particular la seguridad social.

53. La protección social debería basarse en políticas macroeconómicas acertadas y estables. La ampliación de la protección social a todas las personas es una responsabilidad conjunta. Las estrategias eficaces deberían tener en cuenta la situación específica de cada país, pero es probable que éstas precisen una serie de enfoques complementarios. Con independencia del enfoque adoptado, la eficacia de la gestión administrativa y financiera es un elemento esencial.

54. Para fortalecer las capacidades de las personas pobres, lograr que éstas se beneficien al máximo de las oportunidades y mejorar la sostenibilidad financiera, las medidas destinadas a ampliar la protección social deberían acompañarse de iniciativas que permitan proporcionar educación básica y servicios de salud, impulsar el empleo rural y mejorar la empleabilidad. Los enfoques recientemente adoptados para ampliar la protección social en las zonas rurales, tales como los programas de garantía del empleo o los programas de transferencia condicional de efectivo que exigen acudir a la escuela, pueden ser algunos ejemplos útiles.

55. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían adoptar medidas urgentes, inmediatas y eficaces para reducir los accidentes en el lugar de trabajo y los problemas de salud relacionados con el trabajo, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable e instaurar una cultura de seguridad y salud basada en la prevención en los lugares de trabajo de las zonas rurales. Deben formularse estrategias nacionales para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, de cuya aplicación se encargarán los interlocutores tripartitos.

56. La migración es una característica común de muchas sociedades rurales. Los trabajadores migrantes de las zonas rurales son en muchos casos grupos vulnerables que, a menudo, sufren un trato discriminatorio en el empleo y pueden enfrentarse a importantes inconvenientes en términos de remuneración, protección social y representación. En los principios y directrices no vinculantes relativos a la migración laboral incluidos en el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales se proporcionan orientaciones útiles para abordar este tipo de situaciones e indicar la mejor manera de facilitar el acceso de los trabajadores migrantes al trabajo decente. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían esforzarse por lograr una mejor integración de los trabajadores migrantes, y el pleno respeto de sus derechos humanos. Una de las principales consecuencias de la migración es el creciente flujo de remesas hacia los países en desarrollo. Las remesas contribuyen al consumo, el crecimiento y la seguridad económica nacionales. Rebajar los costos de las remesas es un paso importante para aumentar su incidencia en el desarrollo.

57. Deben proseguir los esfuerzos destinados a promover la aplicación del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el*

mundo del trabajo. Este Repertorio de recomendaciones prácticas es un instrumento exhaustivo que abarca la educación, la prevención, la formación, la asistencia, la discriminación y la seguridad y salud en el trabajo, entre otras cuestiones. Constituye una sólida base para instaurar una colaboración en el lugar de trabajo, así como para adoptar medidas eficaces sobre el VIH/SIDA más allá del mismo, tanto en las zonas rurales como urbanas. Asimismo, debería promoverse la actuación conjunta de los actores clave en lo que respecta al VIH/SIDA.

Promover el diálogo social y una mejor gobernanza

58. Los déficit de trabajo decente a menudo obedecen a déficit de gobernanza. Los intereses de las poblaciones rurales pobres deberían reflejarse en los marcos nacionales de políticas en materia de empleo, desarrollo rural, salud, educación, seguridad social, agricultura e infraestructura.

59. La buena gobernanza incluye el tripartismo, una política de empleo y una inspección del trabajo. La buena gobernanza significa participación y responsabilización, y requiere la construcción de una infraestructura jurídica que establezca instituciones públicas previsibles, transparentes, y fiables a lo largo del tiempo. La finalidad es impedir la corrupción y las administraciones ineficaces y crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, que ayude en la transición de las empresas del sector informal a la economía formal.

60. El conocimiento y el cumplimiento de la ley suelen ser deficientes en las zonas rurales y los códigos de trabajo con frecuencia dan al sector de la agricultura un trato diferente al de otros sectores, y ello por distintos motivos. Los convenios colectivos pueden desempeñar un papel importante para concertar principios y procesos de gobernanza en las empresas o en los sectores, definir las condiciones de empleo, y aclarar los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores y, por lo tanto, pueden servir de base para el mantenimiento de relaciones laborales armoniosas.

61. La fijación de los salarios es una de las más polémicas cuestiones en el ámbito del trabajo rural, debido en gran parte a la falta de mecanismos de negociación que permitan que los trabajadores y los empleadores puedan negociar libremente resultados por acuerdo mutuo. Los salarios de la agricultura suelen ser bajos, y muchos trabajadores reciben remuneraciones inferiores al salario mínimo nacional, cuando éste existe. La situación de los trabajadores pobres se agrava por el retraso o la falta de pago de los salarios o por el cobro de deducciones inapropiadas de sus salarios y por otras prácticas abusivas.

62. Las grandes desigualdades en la distribución de las tierras y el acceso a las mismas son una causa importante de la pobreza extrema. Ahora bien, la reforma agraria por sí sola no ofrece una solución universal para reducir la pobreza. En algunos países, se han obtenido éxitos, cuando el acceso a la tierra y la distribución de la misma han proporcionado medios de vida sostenibles y han impulsado el empleo rural, mientras que en otros la reforma agraria ha tenido efectos perjudiciales. Una reforma agraria eficaz depende de un amplio apoyo político y de una importante ayuda estatal que consiste en el registro de los derechos sobre la tierra, inversiones públicas, crédito y asistencia técnica para permitir que los agricultores que han adquirido recientemente sus tierras puedan explotarlas de manera productiva, acceder a los mercados y salir de la pobreza. La Conferencia Internacional sobre Reforma Agraria y Desarrollo Rural (CIRADR) de 2006 aportó ideas útiles a este respecto.

Orientaciones en materia de políticas prioritarias

63. El diálogo social basado en la libertad sindical y la libertad de asociación y en el derecho a la negociación colectiva y respaldado por marcos institucionales, jurídicos y reglamentarios es un medio indispensable para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general. Hacen falta una mejor organización de los empleadores y de los trabajadores rurales e instituciones más fuertes de mercado de trabajo para fomentar el diálogo social en las zonas rurales.

64. Las instituciones fuertes de diálogo social pueden promover la buena gobernanza en el mundo del trabajo. En este contexto, la buena gobernanza requiere la representación y la participación de los interlocutores sociales en los planos nacional, regional y local. Los interlocutores sociales necesitan aumentar su capacidad para llegar hasta los empleadores y los trabajadores rurales, y para proporcionar ayuda para desarrollar el diálogo social entre los trabajadores y los empleadores con el fin de ayudar en la transición del sector a la economía formal.

65. El diálogo social, en el plano internacional, puede incluir la conclusión de acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales en diferentes sectores.

66. Las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales deberían participar plenamente en la formulación de los programas de trabajo decente por país (PTDP) y deberían tratar de incluir a los empleadores y los trabajadores rurales para alentar la inclusión de las cuestiones rurales en estos documentos.

67. Una administración del trabajo acertada permite que los gobiernos den efecto a políticas económicas y sociales clave que tengan efectos directos sobre el lugar de trabajo. En el contexto de un marco jurídico y reglamentario eficaz, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían trabajar juntos para hacer extensivas las funciones de una administración laboral y una administración del trabajo eficaces a las entidades informales y para alentar, por medio de la información y de la formación, el cumplimiento de la legislación laboral.

68. En el contexto de un plan nacional coherente, la gobernanza puede mejorarse a través de un proceso de descentralización o de delegación de facultades a autoridades locales y regionales competentes y responsables. Se puede obtener una mayor eficacia y eficiencia de las administraciones locales mediante una formación continua de funcionarios elegidos a nivel local, actividades de potenciación, flexibilidad y aumento de la capacidad.

69. Se pueden formular políticas nacionales más eficaces para promover el empleo rural adaptándolas a las condiciones económicas, medioambientales y sociales de contextos específicos. La utilización de un enfoque que integre diferentes políticas sectoriales o territoriales puede mejorar la coherencia y la eficacia del gasto público en las zonas rurales.

El papel de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores

70. La cooperación entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en los planos nacional, regional y local es un elemento importante en la promoción del empleo a través del desarrollo de estrategias y programas integrados centrados en la reducción de la pobreza en las zonas rurales. Esta cooperación exige el apoyo y el compromiso de los interlocutores tripartitos

respecto de las funciones y responsabilidades que comparten, por ejemplo, en la promoción del diálogo social, las asociaciones y el acceso a servicios tales como la educación y la formación. Además de estas esferas de responsabilidad compartida, existen otros ámbitos enumerados a continuación, en los que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, respectivamente, deberían llevar la iniciativa o en los que podrían desempeñar un papel particularmente útil; estos ámbitos se enumeran a continuación.

71. *Los gobiernos deberían:*

A. **Gobernanza**

- Promover la paz y la estabilidad social.
- Garantizar el Estado de derecho y una buena gobernanza basada en la transparencia, la previsibilidad, la estabilidad y la ausencia de corrupción. La buena gobernanza también incluye el tripartismo, la política de empleo y las inspecciones laborales.
- Crear un entorno propicio al diálogo social y el tripartismo efectivos en las zonas rurales.
- Desarrollar políticas de un modo que garantice el análisis sistemático de sus repercusiones potenciales sobre diferentes esferas políticas y partes interesadas.
- Garantizar un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas el respeto y cumplimiento de los contratos y el respeto del Estado de derecho y de los derechos de propiedad.

B. **Política de empleo rural (nacional y local)**

- Incluir cuestiones relacionadas con el empleo rural en las políticas nacionales de desarrollo.
- Alentar la aplicación de un enfoque coherente e integrado para la promoción del empleo y la reducción de la pobreza en las zonas rurales entre todos los ministerios y entidades pertinentes de todos los niveles del gobierno.
- Consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores rurales en los planos nacional y local en relación con:
 - la formulación y la aplicación de políticas nacionales y locales sobre desarrollo rural;
 - la formulación, la aplicación y la evaluación de los PTDP.
- Invertir adecuadamente en desarrollo agrícola y rural teniendo en cuenta las condiciones nacionales.
- Alentar y apoyar la utilización de enfoques territoriales para el desarrollo rural, cuando proceda, y garantizar que sean coherentes con el marco de políticas nacionales de desarrollo, incluidas las prácticas respetuosas del medio ambiente.
- Respalda el desarrollo de las calificaciones, con inclusión de la formación permanente y de la educación profesional y de la formación para ejercer actividades agrícolas y no agrícolas.
- Crear, mantener y promover, según proceda, un entorno propicio para el desarrollo de empresas rurales sostenibles y garantizar la aplicación de prácticas responsables a nivel de la empresa.

- Promover la integración en el sector formal del trabajo en las zonas rurales sin perjuicio de los medios de vida de los pobres de las zonas rurales.
- Alentar la utilización eficaz de las asociaciones público-privadas para aplicar medidas de política en las zonas rurales.
- Garantizar el aprovechamiento sostenible del medio ambiente y de los recursos naturales.

C. Derechos en las zonas rurales

- Garantizar que la legislación nacional asegure y defienda la libertad de todos los trabajadores y empleadores, independientemente de dónde y cómo trabajen, para constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse ellas sin miedo a represalias o intimidación.
- Prevenir la violencia contra los empleadores, los dirigentes de las organizaciones de empleadores, los trabajadores y los dirigentes sindicales.
- Desarrollar y mejorar una protección social para todos sostenible y adaptada a las circunstancias nacionales.
- Proporcionar las disposiciones jurídicas e institucionales necesarias para que los trabajadores rurales puedan ejercer sus derechos.
- En el contexto de un plan nacional, revisar la legislación nacional para extender los derechos vigentes a todos.
- Realizar campañas para informar mejor a los empleadores y a los trabajadores rurales acerca de:
 - sus derechos y responsabilidades en el trabajo;
 - la seguridad y salud en el trabajo;
 - el VIH/SIDA en el lugar de trabajo;
 - los derechos y principios fundamentales en el trabajo.
- Promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer, la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional, y una mejora de las posibilidades de todos de conciliar el trabajo y la vida privada y familiar.

D. Servicios en las zonas rurales

- Mejorar y promover el acceso a servicios básicos e inversiones en las zonas rurales, con inclusión de los ámbitos de la salud, la educación, la energía, el transporte, la tecnología y las comunicaciones.
- Proporcionar personal y recursos suficientes a las administraciones del trabajo, con inclusión de servicios de inspección del trabajo.
- Cuando no exista la inspección laboral en las zonas rurales, proporcionar personal y recursos suficientes a un servicio de inspección del trabajo.

E. Capacidad de los gobiernos

- Acopiar datos fiables sobre las características de los medios de subsistencia de los hogares rurales, con inclusión de datos desglosados por sexo, para ayudar a los responsables de las políticas en la formulación de políticas basadas en pruebas empíricas, y divulgar dichos datos de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

72. *Las organizaciones de empleadores deberían:*

- Promover políticas eficaces de desarrollo económico y social en las zonas rurales que creen un entorno propicio para la creación y el desarrollo de las empresas.
- Extender su representación a las zonas rurales y ayudar a sus miembros en cuestiones de representación para que aprovechen las ventajas de la acción conjunta.
- Actuar como coordinadoras o intermediarias entre los actores de las cadenas de valor de las zonas rurales y urbanas para promover mejoras y agrupar a las empresas pertenecientes a esas cadenas para negociar con terceras partes.
- Proporcionar servicios directos para ayudar a las empresas a desarrollarse, además de información en materia de legislación, mercados, exigencias del mercado y de la reglamentación, y normas de calidad y seguridad de los importadores y los minoristas.
- Promover formación destinada a mejorar la productividad y las buenas prácticas empresariales.
- Participar en la formulación, la aplicación y la evaluación de los PTDP y velar por que se preste la atención adecuada a las cuestiones relacionadas con el empleo rural y la reducción de la pobreza.

73. *Las organizaciones de trabajadores deberían:*

- Organizar y representar a los trabajadores rurales mediante el proceso de la negociación colectiva, incluido a nivel sectorial.
- Continuar sus esfuerzos para ampliar su representación a las zonas rurales, incluso mediante la organización de los trabajadores en la economía informal.
- Ayudar a los trabajadores — incluidos los trabajadores migrantes — proporcionándoles información, servicios y formación.
- Fortalecer la participación de las mujeres y de los jóvenes en las organizaciones de trabajadores de las zonas rurales.
- Promover el empleo de los jóvenes.
- Promover la seguridad y salud en el trabajo en las empresas y comunidades rurales.
- Participar en la formulación, la aplicación y la evaluación de los PTDP y garantizar que se preste la atención adecuada a las cuestiones relacionadas con el empleo rural y la reducción de la pobreza.

Plan de acción para la Oficina

74. La OIT debería elaborar una estrategia y un programa de trabajo para el desarrollo rural. El plan de acción debe centrarse de manera rápida y eficiente en intervenciones prácticas formuladas a la luz de las capacidades de la OIT en términos de recursos financieros y humanos teniendo en cuenta el Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015. Las intervenciones se basarán en la ventaja comparativa y el mandato fundamental de la OIT. A este respecto, es importante recordar los instrumentos que guían el Programa de Trabajo Decente más amplio de la OIT. La Constitución de la OIT, incluida la Declaración de Filadelfia, así como la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, ponen de relieve que las

políticas económicas y sociales son componentes esenciales y complementarios para lograr un desarrollo sostenible y una justicia social de base amplia en las zonas rurales.

75. La OIT cuenta con los medios necesarios para formular una estrategia sobre el empleo rural para reducir la pobreza gracias a su mandato, que cubre el mundo del trabajo, y a su estructura tripartita única, que constituye una ventaja comparativa en el sistema multilateral. La OIT debería comprometerse a elaborar y poner en práctica una estrategia sobre desarrollo y empleo rural en consonancia con sus cuatro objetivos estratégicos en lo que respecta a las cuestiones sociales y económicas en las zonas rurales. La OIT debería coordinar las iniciativas emprendidas con otros organismos intergubernamentales de ámbito nacional e internacional para lograr una mayor coherencia de las políticas en el sistema multilateral y unificar sus acciones. Se debería fomentar aún más la creciente colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), así como el compromiso suscrito por la OIT en el marco de la Asociación internacional para la cooperación sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil en la agricultura.

76. El plan de acción debería tomar los PTDP como el punto de partida de la OIT en el plano nacional y subrayar la importancia concedida a la participación tripartita en la formulación y aplicación de los PTDP.

Empleo

77. La OIT debería:

- Proporcionar a su Consejo de Administración, con miras a la elaboración de futuros planes de trabajo, un informe exhaustivo en el que se analicen la incidencia de actividades precedentes centradas en el empleo rural y en las lagunas y en los obstáculos en materia de ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en las zonas rurales.
- Garantizar que las estrategias nacionales de empleo y los PTDP incorporen adecuadamente la promoción del empleo productivo en las zonas rurales de acuerdo con las orientaciones estratégicas proporcionadas en estas conclusiones y el PGE.
- Alentar a los Estados Miembros a adoptar políticas nacionales de empleo rural que incorporen las consideraciones de género y familiares.
- Promover la aplicación de las conclusiones adoptadas en 2007, relativas a la promoción de empresas sostenibles, en las zonas rurales.
- Promover las pequeñas y medianas empresas sostenibles, así como las cooperativas y otras organizaciones comunitarias.
- Promover la iniciativa empresarial en las zonas rurales, dedicando una atención particular a la situación de la mujer, así como de los jóvenes, los pueblos indígenas y los pequeños productores agrícolas.
- Revisar los sistemas e instrumentos de recopilación de datos para respaldar los esfuerzos realizados por los gobiernos para reforzar la formulación de políticas basadas en datos empíricos en relación con el empleo rural y cuestiones conexas.
- Proporcionar asistencia técnica a los mandantes y apoyar las investigaciones sobre los vínculos existentes entre el crecimiento económico, el empleo decente y productivo y la reducción de la pobreza, incluido en el contexto de las políticas y prácticas comerciales.

- Realizar investigaciones sobre las repercusiones que tiene la producción de biocombustibles para las empresas y el empleo.
- Ayudar a los mandantes a formular políticas para ampliar la educación, el desarrollo de las calificaciones, la formación y los programas de reorientación profesional.
- Promover programas de empleo eficaces tales como los programas de garantía del empleo destinados a los trabajadores rurales con el fin de proporcionar trabajo decente.
- Desarrollar enfoques territoriales para promover el empleo rural y la reducción de la pobreza.
- Promover la educación accesible, universal y de calidad y la capacitación profesional en un sistema de formación permanente de acuerdo con las necesidades de la economía rural.

Normas

78. *La OIT debería:*

- Promover la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas del trabajo aplicables a las zonas rurales (véase el anexo II).
- Promover la aplicación extensiva de las leyes nacionales del trabajo a todos los trabajadores rurales, incluidos los trabajadores agrícolas, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, cuando corresponda, mediante un programa de promoción, creación de capacidad y asistencia técnica.

Protección social

79. *La OIT debería:*

- Promover la ampliación de la protección social para todos, incluyendo a los pobres de las zonas rurales. A este respecto, se exhorta al Consejo de Administración a que explore el concepto de una base normativa social mundial.
- Promover la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas y comunidades rurales.
- Promover una inspección del trabajo adecuadamente dotada de personal y recursos para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas rurales.
- Promover el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo* en las zonas rurales.
- Promover el acceso universal al agua potable.

Diálogo social

80. *La OIT debería:*

- Impulsar el desarrollo y contribuir al aumento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores rurales, especialmente en el sector agrícola.

- Alentar los vínculos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores rurales y sus homólogos a nivel nacional e internacional.
- Promover un diálogo social y unas instituciones del mercado de trabajo efectivos en las zonas rurales.
- Proporcionar formación, asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica para crear capacidad en administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, en las zonas rurales.

Aplicación

81. Todos los mandantes deben participar en la elaboración de sus PTDP. Ello significa que las prioridades de los mandantes deben reflejarse en sus PTDP a fin de que respondan a la demanda. En particular, los PTDP deberían contribuir a fomentar la capacidad de los mandantes.

82. En el marco de lo establecido en el programa y presupuesto, la Oficina debería velar por que el plan de acción expuesto más arriba sea llevado a cabo por los programas pertinentes de la sede de forma coordinada y eficiente y en colaboración con otros organismos internacionales cuando corresponda. Debería asimismo garantizarse de forma prioritaria que el plan de acción quede reflejado en la elaboración y ejecución de los PTDP. Han de preverse mecanismos para supervisar debidamente sus avances y su incidencia, e informar de los mismos a los órganos pertinentes del Consejo de Administración.

Anexo I

Párrafo 11 de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles

11. El entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles abarca un gran abanico de factores, cuya importancia relativa puede variar en diferentes etapas del desarrollo y en contextos culturales y socioeconómicos distintos. Ahora bien, hay algunas condiciones básicas que generalmente se consideran esenciales. Estas condiciones interrelacionadas y que se refuerzan mutuamente son las siguientes:

- 1) *Paz y estabilidad política.* La paz y la estabilidad política son condiciones previas básicas para impulsar la constitución y el crecimiento de empresas sostenibles, mientras que la guerra y los conflictos civiles son importantes factores que desincentivan la inversión y el desarrollo del sector privado.
- 2) *Buena gobernanza.* Unas instituciones políticas democráticas, unas entidades públicas y privadas transparentes y que rindan cuentas, unas medidas eficaces de lucha contra la corrupción, y una gobernanza empresarial responsable son condiciones clave para que las economías de mercado y las empresas obtengan mejores resultados y se adecuen mejor a los valores y los objetivos a largo plazo de la sociedad.
- 3) *Diálogo social.* El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.
- 4) *Respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo.* La competitividad debería fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del

trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación, es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente.

- 5) *Cultura empresarial.* El reconocimiento por parte de los gobiernos y la sociedad de la función clave de las empresas en el desarrollo y el firme apoyo, tanto público como privado, a la iniciativa empresarial, la innovación, la creatividad y el concepto de tutoría, sobre todo en el caso de las nuevas empresas, las pequeñas empresas, y grupos específicos tales como las mujeres y los jóvenes, son determinantes importantes de un entorno propicio para la empresa. El respeto de los derechos de los trabajadores debería incorporarse en los programas relativos a la cultura empresarial.
- 6) *Política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía.* Las políticas monetarias, fiscales y cambiarias deberían garantizar unas condiciones económicas estables y predecibles. Una gestión económica racional debería equilibrar los dos objetivos de crear más y mejores empleos y de combatir la inflación, y prever políticas y reglamentaciones que estimulen la inversión productiva a largo plazo. También se debería prestar atención a aumentar la demanda agregada como fuente de crecimiento económico en función de las condiciones nacionales. En el caso de los países en desarrollo y menos desarrollados, lograr unas condiciones macroeconómicas adecuadas requiere generalmente el apoyo decisivo de la comunidad internacional a través del alivio de la carga de la deuda y de la ayuda oficial para el desarrollo.
- 7) *Comercio e integración económica sostenible.* Al suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros se deben tener en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. Los aumentos de la eficiencia generados por la integración económica pueden dar lugar a efectos positivos en el empleo ya sea en términos de cantidad o de calidad o una combinación de ambos. No obstante, dado que la liberalización del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar mejor la incidencia de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. También es necesario adoptar medidas a nivel regional y multilateral para eliminar las distorsiones comerciales y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base industrial competitiva.
- 8) *Entorno jurídico y reglamentario propicio.* Una reglamentación mal concebida y la imposición de cargas burocráticas innecesarias a las empresas limitan la creación de nuevas empresas y las actividades empresariales en curso de las empresas existentes y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia. Las reglamentaciones bien concebidas, transparentes, responsables y debidamente difundidas, comprendidas las que respaldan las normas laborales y medioambientales, son buenas para los mercados y la sociedad, facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica. La reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas no deberían menoscabar dichas normas.
- 9) *Estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad.* Un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas que los contratos se respetan y se cumplen, que se respeta el imperio de la ley y que se garantizan los derechos de propiedad es una condición fundamental no sólo para atraer la inversión, sino también para generar certidumbre y cultivar la confianza y la justicia en la sociedad. La propiedad es más que la mera titularidad; la ampliación de los derechos de propiedad puede ser una herramienta de habilitación y puede facilitar el acceso al crédito y el capital.

Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.

- 10) *Competencia leal*. Es necesario establecer normas sobre la competencia para el sector privado que incluyan el respeto universal de las normas laborales y sociales, y eliminar las prácticas anticompetitivas a nivel nacional.
- 11) *Acceso a los servicios financieros*. Un sistema financiero que funciona bien es el catalizador del crecimiento de un sector privado dinámico. Si se facilita el acceso de las PYME, con inclusión de las cooperativas y las empresas incipientes, a la financiación, por ejemplo, al crédito, el arrendamiento financiero, los fondos de capital de riesgo u otros tipos de instrumentos similares o nuevos, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente las multilaterales e internacionales, a incluir el trabajo decente en sus prácticas crediticias.
- 12) *Infraestructura material*. La sostenibilidad de las empresas y el desarrollo humano dependen fundamentalmente de la calidad y cantidad de la infraestructura existente, como la infraestructura material para las empresas, los sistemas de transporte, las escuelas y los hospitales. El acceso seguro y asequible al agua y la energía también constituye un gran desafío, especialmente en los países en desarrollo. Ayuda también particularmente a las empresas el acceso local a sectores de actividad auxiliares como los proveedores de servicios y los proveedores y fabricantes de maquinaria.
- 13) *Tecnologías de la información y la comunicación*. Ampliar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es otro desafío fundamental en la era de la economía del conocimiento. El uso de las TIC es, pues, fundamental para el desarrollo de empresas sostenibles, por lo que debe ser plenamente utilizado a dicho fin. La tecnología de banda ancha asequible es también de suma importancia para los países y empresas, y debería facilitarse.
- 14) *Educación, formación y aprendizaje permanente*. El talento humano es el factor productivo más importante de la economía contemporánea. Es importante centrarse en el desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y el aumento de las capacidades humanas a través de sistemas de educación, formación y aprendizaje permanente de alta calidad para ayudar a los trabajadores a encontrar buenos empleos y a las empresas a encontrar los trabajadores calificados que necesitan. Asimismo, se debería proporcionar apoyo financiero para mejorar el acceso de los trabajadores pobres a la formación y el perfeccionamiento de las calificaciones. De ese modo, la sociedad podrá alcanzar el doble objetivo del éxito económico y el progreso social.
- 15) *Justicia social e inclusión social*. La desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de empresas sostenibles. Se requieren políticas claramente definidas con miras a la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo. El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.
- 16) *Protección social adecuada*. Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo también es vital para el desarrollo de empresas sostenibles.

- 17) *Gestión responsable del medio ambiente*. En ausencia de reglamentaciones e incentivos adecuados, los mercados pueden dar lugar a resultados no deseados para el medio ambiente. Se deberían utilizar los incentivos y reglamentaciones fiscales, incluidos los procedimientos de contratación pública, para promover pautas de consumo y producción que sean compatibles con las exigencias del desarrollo sostenible. Las soluciones basadas en los mercados privados, como el empleo de criterios medioambientales al evaluar el riesgo de crédito o el rendimiento de la inversión, constituyen igualmente medios eficaces para hacer frente a ese problema.

Anexo II

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pertinentes para la promoción del empleo rural para reducir la pobreza

I. Convenios fundamentales

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

II. Convenios prioritarios

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

III. Otros instrumentos pertinentes

A. Convenios

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

*Convenios en situación provisoria*¹

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)

Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

¹ La expresión «en situación provisoria» designa una categoría de instrumentos que no están completamente actualizados, pero que siguen siendo pertinentes en algunos aspectos.

B. Recomendaciones

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)

Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)

Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 104)

Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)

Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)

Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)

Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)

Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)

Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)

Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)

Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

*Recomendaciones en situación provisoria*¹

Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)

Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)

¹ La expresión «en situación provisoria» designa una categoría de instrumentos que no están completamente actualizados, pero que siguen siendo pertinentes en algunos aspectos.

III

Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo adoptado el informe y las conclusiones de la Comisión sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, reunida en Ginebra en 2008,

Tomando nota de que los jefes ejecutivos de los organismos especializados, los Fondos y los Programas de las Naciones Unidas y de las instituciones de Bretton Woods (JJE), que se congregaron en Berna los días 28 y 29 de abril de 2008, bajo la presidencia del Secretario General de las Naciones Unidas, acordaron una estrategia común para apoyar la gobernanza en los países en desarrollo con el propósito de hacer frente a la crisis alimentaria mundial;

Tomando nota también de que el Secretario General de las Naciones Unidas hizo un llamamiento a los dirigentes mundiales para que realizaran todos los esfuerzos posibles para participar en la Conferencia de Alto Nivel sobre la Seguridad Alimentaria Mundial: los Desafíos del Cambio Climático y la Bioenergía, en Roma los días 3 a 5 de junio de 2008;

Consciente de que las fechas de la Conferencia de Alto Nivel coincidieron con las de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, lo cual limitó la participación de los mandantes de la OIT;

Confirmando que los pobres son los más gravemente afectados por la crisis alimentaria;

Tomando nota del papel vital que desempeñan los trabajadores y los empleadores en la producción y distribución de alimentos y de que resultan afectados por esta crisis;

Preocupada por el hecho de que, incluso antes de la crisis alimentaria, 800 millones de personas sufrían hambre;

Pide al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo que pida al Director General que considere la posibilidad de asignar recursos para permitir que la OIT convoque un taller de trabajo técnico tripartito sobre la crisis alimentaria mundial y su impacto sobre el trabajo decente. Dicha reunión debería:

- tener en cuenta las labores del Equipo de Tareas de Alto Nivel de la JJE sobre la crisis alimentaria mundial,
- intercambiar con otros organismos de las Naciones Unidas los conocimientos técnicos de los interlocutores sociales de la OIT en materia de empleo rural decente y reducción de la pobreza,
- contribuir a un debate documentado en el seno de las Naciones Unidas sobre las repercusiones sociales, en el empleo y el trabajo decente, de los precios de los alimentos.

* Adoptada el 11 de junio de 2008.

IV

Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 97.^a reunión, 2008,

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe V, *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*,

1. Adopta las conclusiones siguientes, y
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo en el marco del Programa de Trabajo Decente, y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la elaboración del Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2010-2011.

Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo

1. En su 295.^a reunión (marzo de 2006), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió que las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo fuera uno de los temas de las deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2008. El presente documento incluye las conclusiones de la Comisión adoptadas por la Conferencia.

2. La importante función del fortalecimiento de las competencias para el desarrollo económico y social y el trabajo decente se puso de relieve en una serie de deliberaciones y conclusiones de la OIT, en particular, las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos (CIT, 2000), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), el Programa Global de Empleo adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2003, las Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes (CIT, 2005), y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007). Además, el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, enmendada en 2000 y 2006) (Declaración sobre las EMN) son instrumentos pertinentes en lo que respecta a las oportunidades de formación.

3. La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente y, consiguientemente, contribuyen a la consecución de los Objetivos de

* Adoptada el 11 de junio de 2008.

Desarrollo del Milenio relativos a la reducción de la pobreza. El desarrollo de las competencias es crucial para promover un proceso de desarrollo sostenible y puede contribuir a facilitar la transición desde la economía informal a la formal. Además, el desarrollo de las competencias es esencial para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos derivados de la necesidad de satisfacer, en el contexto de la globalización, las nuevas exigencias que plantean las cambiantes economías y las nuevas tecnologías. Los principios y valores del trabajo decente y los principios de las empresas sostenibles que están en consonancia con las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007) proporcionan orientación para elaborar y ejecutar programas de desarrollo de las competencias y constituyen un medio eficaz para gestionar eficientemente transiciones socialmente justas. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben trabajar en el marco del diálogo social para formular programas nacionales, regionales e internacionales de desarrollo de las competencias idóneos para promover la integración de los aspectos económicos, sociales y ambientales del desarrollo sostenible.

Contribución de las calificaciones al trabajo decente, a la productividad, al crecimiento del empleo y al desarrollo

4. Una economía basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios es insostenible a largo plazo e incompatible con la reducción de la pobreza. Representa el círculo vicioso formado por la educación insuficiente, la falta de capacitación, la baja productividad y el trabajo de poca calidad y mal remunerado, que atrapa a los trabajadores pobres y margina a los que no poseen las calificaciones necesarias del proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el contexto de la globalización. Esto también afecta negativamente a la competitividad de las empresas y a su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social.

5. Una estrategia internacional, nacional y regional de desarrollo basada en facilitar el acceso a la educación y capacitación de mejor calidad puede conformar, en cambio, un círculo virtuoso en cuyo contexto el desarrollo de las competencias favorezca la innovación, el incremento de la productividad y el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la inversión, la diversificación de la economía y la competitividad, que son elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores empleos en el contexto del Programa de Trabajo Decente, y aumentar la cohesión social.

6. En ese círculo virtuoso, el desarrollo de las competencias es un factor esencial tanto para alcanzar el objetivo del trabajo decente como para aumentar la productividad y sostenibilidad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores. Para asegurar el desarrollo efectivo de las competencias, se ha de adoptar un enfoque holístico. Ese enfoque abarca los aspectos siguientes:

- a) *métodos de aprendizaje continuos y uniformes* que desde la educación preescolar y la escuela primaria preparen convenientemente a los jóvenes para la escuela secundaria, la educación superior y la capacitación profesional; proporcionen orientación profesional, información sobre el mercado de trabajo y asesoramiento a las mujeres y los hombres jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo; y ofrezcan a los trabajadores y a los empresarios oportunidades de aprendizaje continuado con miras a

mejorar sus competencias y adquirir nuevas calificaciones a lo largo de todas sus vidas;

- b) desarrollo de *competencias básicas*, incluida la alfabetización, el cálculo aritmético elemental, las aptitudes de comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, otras aptitudes pertinentes y la capacidad de aprendizaje, así como la toma de conciencia acerca de los derechos de los trabajadores y el reconocimiento de la iniciativa empresarial como elementos fundamentales para el aprendizaje permanente y la capacidad de adaptación al cambio;
- c) desarrollo de *competencias de nivel superior*, esto es, competencias profesionales, técnicas y en materia de recursos humanos, para capitalizar o crear oportunidades de empleos de alta calidad o remuneración;
- d) *portabilidad de las competencias* basada, por una parte, en competencias básicas que permitan a los trabajadores aplicar sus conocimientos y experiencia en nuevos empleos o empresas y, por otra, en sistemas de codificación, normalización, evaluación y certificación de competencias que posibiliten a los interlocutores sociales reconocer fácilmente los niveles de competencia en diversos sectores laborales de los mercados de trabajo nacionales, regionales o internacionales, y
- e) *empleabilidad* (para el trabajo asalariado o el empleo por cuenta propia), que deriva de todos esos factores — un conjunto fundamental de competencias básicas, acceso a la educación, existencia de oportunidades de formación, motivación, capacidad y apoyo para aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuado, y reconocimiento de las competencias adquiridas — y es esencial para que los trabajadores tengan un trabajo decente y gestionen el cambio y las empresas puedan adoptar nuevas tecnologías y captar nuevos mercados.

7. La mejora de la productividad no es un fin en sí misma, sino un medio para mejorar la vida de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas, la cohesión social y el desarrollo económico. La mejora continua de la productividad también es una condición para la competitividad y el crecimiento económico. Los incrementos en la productividad derivados del desarrollo de las calificaciones se deberían distribuir entre las empresas y los trabajadores — incluso mediante la negociación colectiva — y la sociedad, a fin de preservar el círculo virtuoso formado por la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo, el desarrollo y el trabajo decente.

- a) Los trabajadores pueden beneficiarse del desarrollo de las competencias y los dividendos de la productividad si esos logros se traducen en mejores condiciones de trabajo, respeto de los derechos laborales, mayor capacitación, adaptabilidad a los cambios, mejores perspectivas de empleo, salarios más altos y otros factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida.
- b) Las empresas obtendrán beneficios del desarrollo de las competencias y de la mayor productividad mediante la reinversión en el desarrollo de productos y procesos novedosos, la diversificación de sus actividades y el mantenimiento y mejoramiento de la competitividad y la cuota de mercado.
- c) La sociedad se beneficiará del desarrollo de las competencias y de la mejora de la productividad en términos de empleos de calidad, mayores tasas de empleo, calidad y eficiencia de los servicios, reducción de la pobreza, respeto de los derechos laborales, justicia social y competitividad

en los cambiantes mercados mundiales y los sectores de crecimiento dinámico.

8. Sin embargo, el desarrollo de las competencias no generará automáticamente el aumento de la productividad ni más y mejores trabajos, a menos que exista un entorno económico y social propicio para que la mejora de la productividad se traduzca en el crecimiento del empleo y el desarrollo. Otros factores críticos incluyen: el respeto de los derechos de los trabajadores, la equiparación entre los sexos, las normas de salud y seguridad, las buenas relaciones laborales, la protección social eficaz, un buen liderazgo y una elevada calidad de los procesos organizativos, y políticas eficaces y activas del mercado de trabajo y los servicios de empleo.

9. Análogamente, la mejora de la productividad no promoverá por sí sola la creación de empleo ni el desarrollo en el contexto del Programa de Trabajo Decente. Otros factores fundamentales son: políticas de crecimiento sólidas con elevada tasa de empleo, un entorno empresarial sostenible, interlocutores sociales dinámicos y representativos, inversiones en el área de la educación y formación, servicios de seguridad social, incluidos la atención sanitaria y la infraestructura física, la creación de distritos o conglomerados industriales, políticas locales de desarrollo económico y social orientadas a la economía informal y las pequeñas y medianas empresas, redes de empresas y de trabajadores, servicios públicos eficientes y un sector de servicios bien desarrollado, así como políticas comerciales, de inversión y macroeconómicas.

10. Incumbe a los gobiernos la responsabilidad general de crear, en consulta con los interlocutores sociales, el *marco propicio* para satisfacer las necesidades presentes y futuras en materia de competencias. La experiencia internacional revela que los países que han logrado relacionar las competencias con la productividad, el empleo, el desarrollo y el trabajo decente han orientado la política de desarrollo de las competencias hacia tres objetivos principales, a saber:

- a) articular la oferta con la demanda actual de calificaciones;
- b) ayudar a los trabajadores y a las empresas a adaptarse al cambio, y
- c) desarrollar y mantener competencias para las necesidades futuras del mercado de trabajo.

11. Los dos primeros objetivos, a saber, la articulación entre la oferta y la demanda de competencias y la disminución de los costos de ajuste, adoptan una perspectiva basada en el mercado de trabajo a corto y mediano plazo como respuesta a los cambios tecnológicos y de mercado que se están produciendo. El primer objetivo exige que las políticas y las instituciones propicien una mejor previsión y adecuación de la oferta de competencias a las necesidades del mercado de trabajo, y que los servicios de empleo, los servicios de orientación sobre perspectivas de carrera y los servicios de formación estén disponibles con mayor amplitud.

12. El segundo objetivo apunta a utilizar la formación para que los trabajadores y las empresas que se dedican a actividades u operan en sectores en declive o de baja productividad puedan integrarse más fácilmente en actividades y sectores en auge y de alta productividad y aprovechar las nuevas tecnologías. La readaptación profesional, el perfeccionamiento y el aprendizaje permanente ayudan a los trabajadores a mantener su empleabilidad y a las empresas a adaptarse y preservar su competitividad. Esto debería combinarse con políticas activas del mercado de trabajo para respaldar la transición a nuevos empleos. Los trabajadores no deberían cargar con el costo del ajuste, y las disposiciones

de seguridad social o el seguro de desempleo, así como la orientación sobre perspectivas de carrera, la formación y los servicios de empleo eficaces, son elementos importantes del contrato social para reducir las repercusiones.

13. El tercer objetivo adopta una perspectiva a largo plazo y se centra en la previsión y el desarrollo de las competencias que se necesitarán en el futuro, mediante proyecciones a escala local, nacional, regional e internacional. Esta función estratégica de la formación se orienta a promover un proceso de desarrollo sostenible que permita mejorar las condiciones de trabajo y la evolución empresarial, así como la capacidad de la economía de mantenerse competitiva.

14. Para alcanzar estos tres objetivos es importante la colaboración con los interlocutores sociales y las principales partes interesadas.

15. Los países tienen condiciones económicas y sociales muy diferentes y distintos niveles de educación y formación. No obstante, siempre es necesario promover la creatividad, la innovación, el aumento de la productividad y la creación de más y mejores empleos en todas las etapas del desarrollo. La formulación, el ordenamiento secuencial y la priorización de las políticas de los países para iniciar y potenciar el círculo virtuoso de desarrollo de competencias, productividad, empleo y trabajo decente deben ajustarse a sus diferentes niveles de desarrollo.

16. La relación entre el desarrollo de competencias, la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo es compleja. Para que las políticas sobre desarrollo de competencias sean eficaces, los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deben otorgarles coherencia mediante la vinculación de la educación, la investigación y la capacitación con los mercados de trabajo, la política social, la tecnología, el suministro de servicios públicos, el comercio, la inversión y las políticas macroeconómicas.

17. La educación y el desarrollo de las competencias profesionales deben integrarse en el marco general del desarrollo nacional económico y social a fin de aprovechar sus posibilidades para contribuir al círculo virtuoso. La creación del círculo virtuoso exige la transición de la economía informal a la economía formal mediante la creación de condiciones propicias para que las cada vez más numerosas empresas informales se incorporen a la economía formal, caracterizada por actividades de mayor productividad, mejores condiciones de trabajo, acceso a la protección social y respeto de los derechos de los trabajadores. Esto es aplicable a todos los países y, en particular, a los países en desarrollo.

Desarrollo de competencias en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor con miras al desarrollo sostenible de las empresas y el crecimiento del empleo

18. De acuerdo con el enfoque adoptado por la OIT para la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007), la educación, la formación y el aprendizaje permanente son condiciones fundamentales para un *entorno propicio para las empresas sostenibles*. Las empresas sostenibles aplican prácticas en el lugar de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo. Promueven igualmente buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores como medio para aumentar la productividad y crear trabajo decente.

19. La adquisición de nuevas competencias ofrece oportunidades de mejores carreras profesionales (en las empresas o en el mercado de trabajo) y

mayores niveles de ingresos y empleabilidad. Además es evidente que para que las empresas sigan siendo competitivas y puedan retener a sus trabajadores se requieren nuevas competencias.

20. De conformidad con el párrafo 30 de la Declaración sobre las EMN, «las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida». El desarrollo de las competencias *en las cadenas de valor mundiales* proporciona oportunidades para la transferencia de nuevos conocimientos y tecnologías, por cuanto las empresas que encabezan esas cadenas transmiten sus conocimientos a otros proveedores situados más abajo en la cadena de suministros.

21. La inversión extranjera directa en zonas francas industriales puede crear empleo, pero es preciso fortalecer sus vínculos con el trabajo decente. El apoyo específico en materia de políticas para asegurar buenas condiciones de trabajo, el respeto de la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, y la inversión en formación son elementos necesarios para aprovechar las posibilidades que ofrece ese tipo de inversión a fin de aumentar la productividad de los trabajadores y el trabajo decente.

22. Los acuerdos sobre prácticas innovadoras de organización y recursos humanos, así como la aplicación de políticas destinadas a motivar a los empleados, contribuyen de modo decisivo a la productividad del trabajo. La inversión integrada en las áreas de capacitación de los trabajadores, tecnología e investigación y desarrollo, así como en el desarrollo progresivo de los recursos humanos y las políticas de remuneración que prevean una distribución justa de los beneficios, son aspectos esenciales para los *lugares de trabajo de gran rendimiento*. Los directivos y los representantes de los trabajadores deberían facilitar a los trabajadores el desarrollo de sus posibilidades en beneficio propio y del desempeño empresarial y alentarlos a ese respecto. Los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad en general deberían crear una cultura del aprendizaje y afrontar los desafíos del cambio.

23. Las *pequeñas y medianas empresas* (PYME) hacen frente a desafíos particulares en lo tocante al desarrollo de competencias profesionales, tales como la dificultad de disponer de tiempo para la formación, la resistencia a invertir en capacitación del trabajador por temor a perderlo una vez haya adquirido nuevos conocimientos, o la falta de recursos para invertir en el desarrollo de competencias. La creación de redes de PYME favorecería el intercambio de información y buenas prácticas y el aprovechamiento mancomunado de recursos para promover el desarrollo de las competencias. Se requieren políticas específicas y particulares para ayudar a las PYME a adaptar y actualizar las competencias de sus trabajadores. Los programas de capacitación en materia de gestión para las PYME, que ayudan a los empresarios a comprender las ventajas empresariales y sociales derivadas del desarrollo de las competencias, se han revelado particularmente eficaces en muchos países.

24. Frecuentemente los sistemas de subcontratación se instauran como un mecanismo para integrar mejor las cadenas de valor aprovechando la especialización y la mayor productividad. Tales sistemas representan una oportunidad para que las PYME utilicen nuevas tecnologías y adquieran nuevas competencias. De este modo se pueden crear oportunidades de empleo en las industrias auxiliares. Las consecuencias del desplazamiento en las industrias iniciales podrían abordarse mediante la actualización de la formación, los servicios de colocación o medidas de protección social. En el contexto de la

subcontratación se deberían preservar las condiciones básicas del empleo. Las empresas de subcontratación también pueden asesorar a los proveedores en la profesionalización de los servicios a fin de que satisfagan las normas de calidad elevada.

25. Las prácticas de subcontratación inapropiadas pueden mantener a los trabajadores atrapados en empleos de bajas calificaciones y productividad que contribuyen al deterioro de su bienestar y sus condiciones de trabajo y son incompatibles con el Programa de Trabajo Decente. Las prácticas de subcontratación responsables exigen que las empresas colaboren con sus contratistas o proveedores de servicios a fin de asegurar el trabajo decente y crear oportunidades de formación y mejoramiento de las competencias.

26. Debe facilitarse a todos los trabajadores la *igualdad de oportunidades* para acceder a la educación, la formación profesional y la capacitación en el lugar de trabajo de calidad, especialmente para atender las necesidades de los grupos insuficientemente representados en el mercado de trabajo o los que encuentran dificultades de acceso a él, tales como los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores que tienen relaciones de trabajo atípicas.

27. La igualdad de oportunidades es crucial también para las mujeres trabajadoras — en particular las trabajadoras rurales, las jóvenes, las mujeres con discapacidades y las mujeres empresarias —, especialmente las que tienen una familia, que pueden necesitar políticas flexibles y consideración, a fin de asegurar que dispongan del tiempo suficiente para mejorar sus competencias.

28. Según los indicios la distribución de los beneficios derivados de una mayor productividad en el lugar de trabajo fortalece la motivación para aprender, genera confianza y buena disposición para efectuar cambios en el lugar de trabajo y proporciona los medios para que las empresas innoven e inviertan, lo cual contribuye a aumentar más la productividad. Algunos estudios han revelado que la distribución de beneficios puede efectuarse en el contexto del diálogo social, incluso por medio de acuerdos de negociación colectiva, y ha sido eficaz a ese respecto.

29. El *papel de los gobiernos* orientado a respaldar el desarrollo de competencias profesionales en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor, a fin de promover las empresas sostenibles y el crecimiento del empleo, debería centrarse en proporcionar un entorno favorable para el desarrollo de dichas competencias que incluya, aunque no exclusivamente:

- a) la promoción de una cultura positiva del aprendizaje permanente, la mejora de las calificaciones y la productividad por medio de un marco normativo sólido y coherente;
- b) la garantía de calidad de la formación y la certificación de las calificaciones obtenidas a fin de posibilitar su portabilidad, incluidas las competencias profesionales adquiridas a través del aprendizaje informal y en el lugar de trabajo;
- c) diversos mecanismos e incentivos incluidos, entre otros, los financieros para estimular a las empresas y permitirles impartir formación a su fuerza de trabajo como parte del desarrollo empresarial, y que los trabajadores participen en las actividades de capacitación orientadas particularmente a las PYME y a los trabajadores poco calificados;
- d) la aplicación y el cumplimiento de las normas y políticas internacionales del trabajo, en particular al respeto de la libertad de asociación, al derecho de negociación colectiva y a la igualdad de género;

- e) el apoyo institucional para un diálogo social eficaz orientado al desarrollo de competencias profesionales en los ámbitos empresarial, sectorial, nacional y regional;
- f) la identificación y el aprovechamiento de oportunidades para forjar alianzas entre los sectores público y privado cuando éstas contribuyan a atender las necesidades de desarrollo de competencias de las empresas y los trabajadores, con arreglo a lo acordado por los interlocutores sociales;
- g) el acopio, análisis y difusión amplia de información sobre el mercado de trabajo, incluidos datos sobre la demanda de competencias, mediante el suministro de información oportuna y accesible y un sistema práctico de referencia relativo a los planes de financiamiento disponibles;
- h) asimismo, los gobiernos pueden tomar la iniciativa de desarrollar las competencias de su propia fuerza de trabajo;
- i) la coherencia entre las diversas políticas oficiales como base particularmente importante para el suministro de buena educación básica y temprana, y
- j) junto con las empresas, los gobiernos deben desempeñar una función en lo concerniente a la inversión para investigación.

30. Los *interlocutores sociales* pueden promover el desarrollo de competencias profesionales para empresas sostenibles y para el crecimiento del empleo de maneras muy decisivas, entre las que se incluye:

- a) entablar un diálogo social eficaz, que puede incluir acuerdos colectivos concertados en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial;
- b) ofrecer incentivos a los operadores de la economía informal para invertir en el desarrollo de competencias profesionales como un primer paso de transición hacia la economía formal, incluso mediante el fortalecimiento de los vínculos entre las organizaciones de empleadores y las PYME, y promover políticas que otorguen derechos a los trabajadores de la economía informal;
- c) posibilitar, respaldar y promover el aprendizaje en el lugar de trabajo, fomentando una cultura del aprendizaje en el lugar de trabajo, que puede incluir la concesión de tiempo remunerado para formación;
- d) promover la sensibilización acerca de la iniciativa empresarial, los sindicatos y los derechos de los trabajadores en las escuelas y las instituciones de formación profesional;
- e) proporcionar oportunidades de aprendizaje laboral y mejorar la calidad de la formación de competencias y el reconocimiento de las aptitudes adquiridas por los aprendices;
- f) adecuar la formación en el lugar de trabajo a la disponibilidad de tiempo y lugar de los trabajadores, y adecuarla de modo que las mujeres puedan beneficiarse, como los hombres, de las oportunidades de aprendizaje y de formación en el lugar de trabajo;
- g) ampliar la formación comunitaria para llegar a los grupos desfavorecidos y marginados, y
- h) tomar parte en el intercambio de información y buenas prácticas sobre responsabilidad social de la empresa, en lo que atañe al desarrollo de las competencias profesionales.

31. El *apoyo de la OIT* a estos esfuerzos es particularmente importante en las esferas siguientes:

- a) investigación, divulgación de modelos eficaces y apoyo técnico para aplicar buenas prácticas a las circunstancias específicas de los países, como los planes eficaces de incentivo a la formación de competencias profesionales y la ampliación de la formación en el lugar de trabajo para hombres y mujeres sobre cómo facilitar la transición de las actividades de la economía informal a la formal;
- b) fomento de prácticas de alto rendimiento en el lugar de trabajo centradas en la formación y las calificaciones, la organización del trabajo, la participación en los beneficios, la colaboración de los trabajadores y el diálogo social como elementos fundamentales;
- c) apoyo a los gobiernos y los interlocutores sociales en la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y promoción de dicha Declaración como instrumento útil para promover el desarrollo de competencias profesionales a lo largo de las cadenas de valor; y difusión de ejemplos sobre el modo en que el diálogo social sobre el desarrollo de dichas competencias ha ayudado a aumentar la productividad y promover el trabajo decente;
- d) incorporación de la capacitación para el desarrollo de competencias profesionales en los programas para la promoción del desarrollo de las pequeñas empresas;
- e) promoción de la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y
- f) elaboración de modelos de convenios bilaterales y multilaterales de certificación de habilidades para el empleo, por medio de sistemas que homologuen conocimientos entre los países.

Desarrollo de competencias profesionales para contribuir a encauzar las fuerzas mundiales del cambio

32. El desarrollo de competencias profesionales debería formar parte de una respuesta eficaz a las condiciones cambiantes. La tecnología y el comercio tienen repercusiones importantes en los países cualquiera que sea su nivel de desarrollo. El cambio climático puede tener un efecto parecido en el futuro. Si bien los cambios tecnológicos pueden generar una mayor productividad y nuevas industrias y han creado nuevos puestos de trabajo que requieren nuevas competencias, también han provocado algunas pérdidas de puestos de trabajo y modificado las necesidades de calificaciones. Las políticas comerciales ofrecen nuevas oportunidades y la posibilidad de participar en las cadenas de valor mundiales, aunque plantean igualmente dificultades de transición para las industrias nacionales. El cambio climático probablemente transformará las modalidades de utilización de la energía, con el consiguiente efecto sobre el modo de realizar sus operaciones la industria y con el aumento resultante de la demanda de nuevas calificaciones en una amplia gama de industrias agrícolas, de transporte, manufactureras y de construcción.

33. Otras fuerzas del cambio, como la migración, las tendencias demográficas y la creciente mercantilización de las actividades agrícolas y las crisis, provocan tensiones similares entre el desplazamiento de los puestos de trabajo existentes y las nuevas oportunidades de empleo. Lo importante es que los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, instauren políticas y

sistemas activos adecuados del mercado de trabajo, incluidas políticas de desarrollo de competencias y políticas de protección social sostenibles que puedan hacer frente a esos desafíos, en el marco de estrategias dinámicas y reactivas más amplias.

34. Para encauzar eficazmente las fuerzas mundiales del cambio es preciso, por un lado, disponer de las capacidades necesarias para *aprovechar las oportunidades* y, por otro, *mitigar las consecuencias negativas* para facilitar la adaptación. Las estrategias de previsión y de desarrollo de competencias son fundamentales para hacer frente a ambos desafíos. El diálogo social, que puede incluir la negociación colectiva, constituye un medio importante para asegurar que las estrategias destinadas a beneficiarse del cambio y a mitigar las consecuencias negativas sean exhaustivas y eficaces.

35. *Aprovechar las oportunidades*. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben reunir información y tener acceso a ella, y poseer la capacidad analítica de elaborar estrategias para capitalizar las oportunidades y el liderazgo y la iniciativa empresarial para impulsar cambios positivos. La falta de trabajadores calificados es un factor que limita en gran medida la capacidad de crecimiento de los países, la capacidad de reacción de las empresas ante las oportunidades y la capacidad de los trabajadores para obtener mejores empleos y remuneraciones. Las políticas de desarrollo de competencias orientadas al futuro pueden ayudar a las empresas, a la sociedad y a los trabajadores a responder positivamente al cambio y a beneficiarse de él, por ejemplo mediante:

- a) la identificación temprana de las *tendencias sectoriales y las necesidades de competencias*, especialmente en los sectores que probablemente se verán más afectados por el cambio y los que podrían ofrecer más oportunidades de crecimiento;
- b) la elaboración de perfiles profesionales y de calificaciones como base para satisfacer las futuras necesidades de competencias en nuevos sectores e industrias;
- c) el establecimiento de un equilibrio entre las competencias profesionales y las calificaciones generales más altas para mejorar el clima de inversión, la productividad y el trabajo decente, y
- d) el estímulo a los jóvenes para que cursen asignaturas relacionadas con la tecnología, incluidas las ciencias y matemáticas, a fin de impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico, y al mismo tiempo la ayuda a los trabajadores para que desarrollen otras competencias creativas.

36. *Mitigar las consecuencias negativas* del cambio presenta dos aspectos: asegurar la transición positiva de los trabajadores a un nuevo empleo, y reducir los costos sociales y económicos que el cambio impone a las personas, los trabajadores, las empresas y los países. Para garantizar la transición fluida de los trabajadores a un nuevo empleo, se ha de disponer de los siguientes mecanismos:

- a) *sistemas de reconocimiento de las competencias* para reconocer y certificar las competencias y la experiencia adquiridas previamente en el trabajo, de modo que con las calificaciones transferibles los trabajadores puedan ocupar con más facilidad nuevos empleos, tanto dentro de la empresa como en otras actividades e industrias;
- b) *acceso a la reconversión profesional de la formación* y al perfeccionamiento de competencias facilitado por los gobiernos o los empleadores y mediante el compromiso de los trabajadores con el aprendizaje permanente utilizando estas oportunidades;

- c) *servicios de empleo*, entre ellos los servicios de acceso a la información oportuna sobre el mercado de trabajo, orientación profesional y colocación, y
- d) *medidas de protección social*, junto con políticas activas del mercado de trabajo, para proporcionar apoyo temporal a los trabajadores afectados por la deslocalización y la reestructuración.

37. El *papel de los gobiernos* debería orientarse a:

- a) invertir en educación e investigación, así como en sistemas de formación de competencias sólidos y dinámicos que proporcionen calificaciones básicas y faciliten el aprendizaje permanente;
- b) establecer mecanismos de reconocimiento y certificación de las competencias, en los planos nacional, regional e internacional, para facilitar la movilidad de los trabajadores;
- c) invertir en programas de reconversión profesional de la formación laboral de los trabajadores para asegurar que éstos puedan mejorar sus competencias profesionales y adquirir nuevos conocimientos;
- d) como parte de un programa de aprendizaje permanente, proporcionar servicios de colocación y orientación y medidas activas apropiadas relacionadas con el mercado de trabajo, tales como los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores de edad y, donde sea posible, apoyados por la legislación para hacer frente a la discriminación por razón de edad, y facilitar la participación de la fuerza de trabajo;
- e) estimular el diálogo social tripartito acerca de las repercusiones de los factores mundiales que propician el cambio sobre el desarrollo de competencias y sobre el empleo, y
- f) adoptar medidas de protección social en combinación con políticas activas del mercado de trabajo.

38. Los *interlocutores sociales* deberían contribuir mediante:

- a) la participación activa en el desarrollo y aplicación de los sistemas de formación para asegurar que los conocimientos impartidos sean pertinentes y flexibles y que todo el mundo pueda acceder a la capacitación;
- b) mecanismos para motivar y alentar a los trabajadores a invertir — en lo concerniente a esfuerzos y compromiso — en el desarrollo de competencias profesionales e incluso propiciar un entorno favorable y generar confianza en los educandos;
- c) la promoción de condiciones de trabajo que cumplan las normas básicas del trabajo y las normas de seguridad y salud en el trabajo y faciliten la productividad y un desarrollo sostenible;
- d) el establecimiento de iniciativas para aconsejar a los interlocutores sociales y a la sociedad sobre los valores del trabajo y sobre la experiencia de la vida de los trabajadores de mayor edad que al mismo tiempo proporcionen un conjunto de medidas de empleo adaptadas a la edad, incluida la actualización continua de las competencias, particularmente en la esfera de las nuevas tecnologías, y
- e) el desarrollo de ideas empresariales innovadoras que también promuevan la utilización de energías alternativas o el reciclaje para hacer frente a los desafíos locales o mundiales, como la subida del nivel del mar, la sequía y los huracanes.

39. El *apoyo de la OIT* a estos esfuerzos es particularmente importante en las siguientes esferas:

- a) investigación y facilitación del diálogo en los ámbitos nacional, regional y mundial acerca de las repercusiones de los principales factores impulsores del cambio sobre el empleo y sobre las consiguientes implicaciones para el desarrollo de competencias profesionales y el crecimiento del empleo;
- b) desarrollo de la capacidad para ayudar a los mandantes a utilizar el desarrollo de competencias profesionales con miras a aprovechar las oportunidades nacionales, regionales e internacionales; el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT puede desempeñar un importante papel en el fortalecimiento de dicha capacidad;
- c) análisis y divulgación de resultados sobre acuerdos productivos y equitativos de participación en los gastos de actualización de la formación de los trabajadores desplazados, y
- d) colaboración con otros organismos y organizaciones internacionales, entre ellos los organismos del sistema de las Naciones Unidas, para asegurar una mayor armonización con los objetivos de la OIT en lo que concierne a abordar las repercusiones del cambio en el empleo.

**Identificación temprana de las necesidades actuales
y futuras de calificaciones y competencias para incorporar
esa información en las estrategias nacionales
y sectoriales de desarrollo**

40. El desequilibrio entre la oferta y la demanda de calificaciones tiene elevados costos económicos y sociales y es la consecuencia del desempleo estructural y al mismo tiempo contribuye a él. La identificación temprana de las necesidades actuales y futuras de competencias profesionales forma parte de las estrategias orientadas al futuro para reducir dicho desequilibrio:

- a) adecuando el programa de estudios de la educación inicial a las necesidades actuales y futuras;
- b) ayudando a las instituciones de capacitación a prever las necesidades de calificaciones, actualmente y a medio y largo plazo, para asegurar una mayor correspondencia entre los empleos y las calificaciones;
- c) proporcionando a todas las partes interesadas, en particular a los trabajadores desplazados y a los que buscan mejores oportunidades de trabajo, la información adecuada para ayudarlos a pasar de los sectores en declive a los incipientes;
- d) ayudando a las personas jóvenes a basar sus elecciones en materia de formación en perspectivas de empleo realistas;
- e) facilitando decisiones mejor informadas en materia de inversiones en la formación y el aprendizaje permanente por parte de los empleadores y los trabajadores, y
- f) ayudando a las empresas a innovar y a adoptar las nuevas tecnologías mediante la disponibilidad oportuna de trabajadores calificados apropiadamente, el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores existentes y la ayuda a los trabajadores para que sigan siendo aptos para el empleo.

41. Los sistemas de identificación y proyección eficaz de las competencias incluyen las siguientes tareas, a saber: acopio de datos, análisis de las necesidades de competencias y determinación de los perfiles en materia de calificaciones, difusión oportuna y amplia de los resultados de ese análisis, y contribución a la formulación de políticas de capacitación, así como a su incorporación en los programas de capacitación. La información pertinente y los análisis de los datos se deberían distribuir ampliamente, en particular a quienes buscan empleo, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los centros de capacitación públicos y privados, los asesores profesionales y los proveedores de servicios de empleo tanto en los ámbitos de la economía formal como informal.

42. Las proyecciones cuantitativas y cualitativas se deberían relacionar con estrategias nacionales definidas ampliamente. Es importante analizar los sectores y regiones con alto potencial de crecimiento a fin de identificar las nuevas posibilidades de empleo que ofrecen y sus exigencias en cuanto a capacitación, así como los sectores tradicionales en descenso y los perfiles de competencias de las personas que pierden sus empleos. También es importante cerciorarse de la calidad de la oferta de competencias. Además, el análisis de las necesidades de calificaciones debería abarcar las competencias básicas y profesionales, dado que ambas cambian en función del crecimiento económico.

43. Las responsabilidades de los *gobiernos* en lo relativo a la identificación de las calificaciones incluye la coordinación y el desarrollo de políticas, mecanismos e instituciones que:

- a) mantengan sistemas de información sobre el mercado de trabajo en diálogo con los interlocutores sociales;
- b) realicen investigaciones periódicas sobre el mercado de trabajo y establezcan sistemas para realizar proyecciones en materia de calificaciones;
- c) efectúen proyecciones cuantitativas y encuestas en las empresas relativas a las calificaciones de la fuerza de trabajo, y obtengan datos administrativos, en particular, de las instituciones de capacitación y los servicios de empleo;
- d) reúnan datos cualitativos de la economía formal y de la informal mediante, por ejemplo, asociaciones empresariales locales, sindicatos, organizaciones de empleadores, reuniones de partes interesadas y mecanismos de retroinformación entre empleadores e instructores locales;
- e) estimulen la cooperación y la creación de redes entre las instituciones educativas y las empresas;
- f) tengan en cuenta las tendencias macroeconómicas, tecnológicas y demográficas;
- g) verifiquen y aseguren, en consulta con los interlocutores sociales, que los programas de formación estén actualizados en lo que atañe a satisfacer las necesidades cuantitativas y cualitativas actuales y futuras de competencias profesionales, y que utilicen esa información para vigilar el desempeño y fijar los objetivos de las instituciones de capacitación;
- h) elaboren perfiles de empleo utilizables como base para los planes de formación y rápidamente adaptables a las cambiantes necesidades de la industria, y
- i) concierten arreglos de colaboración para el acopio y análisis de datos en el marco de alianzas de integración regional.

44. La contribución de los *interlocutores sociales* a las proyecciones de las necesidades de competencias incluye, aunque no exclusivamente:

- a) recurrir a organismos sectoriales, instituciones bipartitas y tripartitas, redes locales de empresas y organizaciones de trabajadores, así como instituciones de capacitación, para facilitar un proceso constante de actualización de la información sobre las necesidades de competencias;
- b) analizar las consecuencias de las nuevas tecnologías en las necesidades futuras de competencias;
- c) señalar las necesidades de competencias y los perfiles de empleo mediante intercambios entre empresas e instituciones de enseñanza;
- d) ayudar a evaluar nuevas oportunidades para los trabajadores cuyas competencias puedan verse afectadas por el cambio, y
- e) participar en el diálogo social en las empresas y a escala sectorial, a fin de intercambiar información sobre proyecciones económicas y manifestar las necesidades de capacitación y las aspiraciones de los empleadores y los trabajadores.

45. La *OIT puede ayudar* a sus Estados Miembros mediante:

- a) el intercambio de modelos de enfoques válidos y eficaces en relación con los costos destinados a realizar proyecciones de las necesidades de competencias de los diferentes países;
- b) la asistencia a los países, especialmente a los países en desarrollo, para que establezcan y mejoren los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo, y
- c) el desarrollo de la capacidad nacional de investigación de la dinámica de la oferta y demanda en materia de competencias y el fomento de la cooperación internacional a este respecto.

Vínculos entre la educación, el desarrollo de las competencias profesionales, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida

46. Los niveles de educación y desarrollo de las competencias varían entre los distintos países, que consiguientemente afrontan diferentes desafíos para desarrollar métodos de enseñanza coherentes que vinculen la educación básica, secundaria y superior, la formación profesional, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Asegurar la calidad de la educación y las competencias básicas (véase 6, *b*)) para todos debería ser una prioridad absoluta para los gobiernos. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tratar de elaborar un marco nacional de calificaciones integrado a fin de facilitar los métodos de aprendizaje para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral, que habrán de prever la evolución horizontal y vertical.

47. La transición entre la etapa de aprendizaje y la incorporación al mercado de trabajo se ve facilitada por el asesoramiento y la orientación en materia de desarrollo profesional, el reconocimiento del aprendizaje previo, la inclusión del espíritu empresarial en el contexto de la capacitación, y la previsión de las necesidades reales de competencias, así como la amplia difusión del análisis de datos relativos al mercado de trabajo. Esas medidas son particularmente importantes para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y otros grupos destinatarios. En muchos países, el aumento de las tasas de educación secundaria y terciaria no se ha traducido, para una proporción considerable de

jóvenes, en un mayor índice de empleo en trabajos de elevada productividad porque podrían carecer de competencias que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Esas medidas no deberían aplicarse de forma aislada, sino que deberían formar parte de los programas nacionales de desarrollo, que hacen hincapié en el desarrollo de las competencias y el crecimiento del empleo.

48. Con frecuencia se requieren mecanismos de apoyo especiales para facilitar la participación de las *mujeres* en todas las etapas del desarrollo de las competencias, incluidas la asistencia a la escuela primaria y secundaria, las posibilidades de capacitación profesional académica y el aprendizaje basado en las competencias, la participación en actividades de capacitación en el lugar de trabajo y las oportunidades de reconversión profesional al reincorporarse al mundo del trabajo. Desde una perspectiva del ciclo de vida, la equiparación entre los sexos y el mejoramiento del trabajo productivo y decente para las mujeres plantean obstáculos en cada etapa del proceso de aprendizaje. Tanto en la promoción de la formación general como en los programas dirigidos específicamente a las mujeres es preciso prestar atención a las cuestiones de género, con miras a conciliar las responsabilidades del trabajo y la vida familiar, evitar la discriminación y reconocer el valor de las aptitudes adquiridas en el marco de las responsabilidades familiares.

49. Es necesario promover una *coordinación reforzada* en diferentes niveles, a fin de allanar la transición entre la educación, la capacitación, el aprendizaje permanente y el empleo. Entre esas medidas de coordinación también debería figurar la consulta con los interlocutores sociales:

- a) en el *ámbito nacional*, las plataformas de coordinación interministerial son esenciales para adoptar medidas armonizadas y coordinar los programas de educación y desarrollo de las competencias ofrecidos por los diferentes ministerios de un país. La coordinación entre los ministerios de educación y trabajo, así como los de ciencia y tecnología y otros ministerios competentes, es fundamental para facilitar la transición sin obstáculos desde las etapas iniciales de la educación y la capacitación hasta el aprendizaje permanente, al igual que la coordinación con los organismos económicos para que contribuyan a la identificación y previsión de las necesidades de competencias;
- b) la coordinación entre los distintos niveles de gobierno, cuando proceda, también es fundamental. En este contexto, los desafíos consisten en mantener un equilibrio entre las autoridades descentralizadas a fin de satisfacer las necesidades del mercado de trabajo local y la garantía de calidad y las normas, de forma tal que las calificaciones obtengan el reconocimiento nacional, así como en estructurar sistemas de incentivos eficaces para la formación;
- c) en el *ámbito local*, la coordinación y la cooperación entre las municipalidades, las empresas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones de capacitación pueden contribuir considerablemente a adaptar la capacitación a las necesidades del mercado de trabajo local. Esa coordinación es igualmente esencial para incorporar el desarrollo de las competencias en estrategias de desarrollo local más amplias y a largo plazo;
- d) en el *ámbito regional*, debería establecerse la coordinación entre los países y entre las organizaciones profesionales y otros organismos pertinentes conexos a fin de reconocer las competencias; ese reconocimiento puede promover la movilidad entre los países de la región. La compatibilidad

regional de los marcos nacionales es un aspecto al que se debe prestar atención, y

- e) en el *plano internacional*, la colaboración entre los organismos internacionales es importante para prestar una asistencia coherente y eficaz a los países en desarrollo a fin de que alcancen los Objetivos de Desarrollo del Milenio, especialmente el que está relacionado con la educación (Objetivo 2).

50. Los *mecanismos de coordinación* que se han revelado eficaces en algunos países incluyen:

- a) los organismos nacionales de coordinación interministerial;
- b) los organismos de base sectorial en los que participan representantes de empleadores y de trabajadores, asociaciones empresariales e instituciones de enseñanza e investigación especializadas para el intercambio de información relativa a la demanda de competencias y la calidad de la formación, con miras a mejorar la planificación y el suministro de la capacitación;
- c) la colaboración entre empresas e instituciones de enseñanza e investigación, en particular para satisfacer la demanda de competencias y fomentar la innovación en los sectores emergentes de alto valor añadido;
- d) un marco nacional de calificaciones como plataforma para el diálogo entre educadores, capacitadores, gobiernos, empleadores y trabajadores, para lograr que el desarrollo de las competencias responda mejor a las cambiantes necesidades, vincular la educación inicial y continua y el aprendizaje permanente, y garantizar el amplio reconocimiento y la transferibilidad de las calificaciones, y
- e) los mecanismos de coordinación ministerial entre los países, en el contexto de la integración regional, dedicados a promover el reconocimiento de las calificaciones y la movilidad de la mano de obra.

51. Teniendo en cuenta la importancia de los mecanismos y los procesos, su eficacia se debería *evaluar en función de los resultados*. El establecimiento de indicadores cualitativos y cuantitativos destinados a evaluar la consecución de los objetivos en materia de educación y capacitación, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente, es apropiado para llegar a una comprensión común de los logros, las deficiencias y las enseñanzas extraídas.

52. Los *gobiernos* tienen una responsabilidad primordial en lo que respecta a:

- a) asegurar el acceso universal a la educación y las competencias básicas de buena calidad;
- b) establecer marcos nacionales e interregionales de calificaciones, en consulta con los interlocutores sociales;
- c) forjar una base de entendimiento común con los interlocutores sociales acerca de los medios para promover la inversión en el desarrollo de calificaciones transferibles que faciliten la transición desde la escuela al trabajo, y de ocupaciones y sectores en declive a otros más dinámicos;
- d) alentar a las instituciones de capacitación profesional y educación superior a reconocer el aprendizaje previo y la experiencia como antecedentes que faciliten el acceso a la educación profesional y superior y al empleo, y
- e) establecer comités nacionales, regionales y sectoriales tripartitos para hacer un seguimiento de la aplicación coordinada de los sistemas de capacitación, con miras a lograr resultados de calidad superior.

53. *Los interlocutores sociales* tienen una responsabilidad particularmente importante en lo que se refiere a:

- a) coordinar mecanismos orientados a asegurar la transición sin obstáculos de la enseñanza a la capacitación profesional, y de ésta al mundo del trabajo;
- b) proporcionar oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo y aprovecharlas para facilitar una transición sin obstáculos de la escuela al trabajo, y de los sectores en declive a los sectores emergentes;
- c) apoyar y facilitar el aprendizaje permanente, incluido mediante acuerdos de negociación colectiva;
- d) fomentar las alianzas entre instituciones públicas y privadas para compartir los gastos de inversión en la esfera de la investigación y el desarrollo, y
- e) identificar, en cooperación con los gobiernos, fuentes de financiamiento sostenible y a largo plazo de actividades de aprendizaje continuo.

54. La *OIT* puede asistir a los Estados Miembros en lo que respecta a:

- a) estudiar sistemas innovadores para fomentar la inversión en competencias profesionales generales y transferibles y consultar con los gobiernos y los interlocutores sociales su posible adaptación a las circunstancias específicas de cada país;
- b) facilitar la colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas para consolidar la fuerza de su carácter tripartito con miras a asegurar la prestación coherente de asistencia para el desarrollo en el ámbito nacional, en particular con arreglo al marco «Unidos en la Acción» para la coordinación interorganismos;
- c) facilitar la colaboración con otros organismos internacionales que se ocupen del desarrollo de las competencias, la educación y el aprendizaje permanente, y
- d) fortalecer los vínculos entre las sedes de los organismos mediante investigaciones, evaluaciones de impacto y desarrollo conjuntos de medios aprovechando los puntos fuertes individuales de las organizaciones de las Naciones Unidas.

Desarrollo de competencias para la inclusión social de los grupos destinatarios

55. El acceso a la enseñanza y la capacitación es de suma importancia para las personas desfavorecidas de la sociedad y para ayudarlas a salir del círculo vicioso de pocas calificaciones, baja productividad y empleo poco remunerado. Es importante reconocer que algunas de ellas están expuestas a múltiples circunstancias desfavorables que plantean desafíos particulares. Por consiguiente, es fundamental eliminar los obstáculos al acceso a la capacitación y la educación y abordar sus necesidades específicas para alcanzar la inclusión y la justicia social. Las políticas destinadas a hacer frente a la discriminación en el mercado de trabajo deberían ser parte integrante de una estrategia eficaz de desarrollo de competencias profesionales.

56. Las infraestructuras de educación y formación son particularmente escasas en las *zonas rurales*, de modo que en ellas el problema del acceso a la educación y formación es más agudo. En esas zonas, el triple objetivo es ampliar las infraestructuras y las oportunidades de desarrollo de competencias profesionales, crear más empleo y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de la educación y la formación. También es sumamente importante promover

actitudes positivas respecto del desarrollo de las competencias profesionales en las zonas rurales.

57. La ampliación del alcance de las instituciones nacionales de formación a las zonas rurales debería combinarse con planteamientos innovadores, tales como:

- a) capacitación de base comunitaria, en que ésta se imparte en consonancia con las oportunidades económicas y de empleo de las áreas locales;
- b) aprendizaje a distancia utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC);
- c) formación itinerante, con la cual se acerca la formación al usuario;
- d) énfasis en la creación de cooperativas para el desarrollo de capacitación técnica y empresarial, y
- e) métodos que utilizan mano de obra abundante para mejorar las infraestructuras rurales de capacitación en las esferas de la construcción, el mantenimiento y la adjudicación pública.

58. Un sistema de capacitación diversificado constituye un mecanismo para ayudar a los trabajadores rurales a que adquieran y perfeccionen conocimientos tecnológicos; se integren en cadenas de valor mundiales y satisfagan las necesidades de los mercados locales; mejoren la capacidad empresarial, la productividad agrícola y el acceso a los mercados, y desarrollen actividades no agrícolas que puedan complementar sus ingresos.

59. Las iniciativas para fomentar el desarrollo de competencias profesionales en las economías rurales deben integrarse en esfuerzos generales encaminados a facilitar el acceso de los trabajadores rurales a regímenes de seguridad social y a hacer realidad sus derechos. Al fomentar el desarrollo de las competencias profesionales, se contribuye a mejorar la economía local y las cadenas de valor de productos específicos, que a su vez generan la demanda de perfeccionamiento de las competencias.

60. En la *economía informal*, el desarrollo de competencias profesionales puede contribuir a aumentar la productividad y a mejorar las condiciones laborales, y al mismo tiempo puede ayudar a los trabajadores a abordar los desafíos de la economía informal, tal como se acordó en las Conclusiones acerca del desarrollo de recursos humanos (OIT, 2000). Se pueden utilizar diversas estrategias para desarrollar competencias profesionales a este efecto:

- a) *prestación de servicios de formación y capacitación diversificados*, que abarcan desde la alfabetización y la enseñanza básica de recuperación hasta las competencias técnicas y profesionales y la capacidad de gestión y empresarial;
- b) un *enfoque modular* de la capacitación, que divide la formación a largo plazo en una serie de cursos de corta duración, mejora el acceso a aquélla para los que no pueden permitirse recibir formación a largo plazo y costosa. Este plan ayuda a las personas a adquirir conocimientos con arreglo a sus posibilidades y sus necesidades;
- c) el *reconocimiento de las competencias* adquiridas en el trabajo en la economía informal respalda la integración de los trabajadores en la economía formal, y
- d) el costo de participar en actividades de formación no puede subestimarse. Deberían examinarse mecanismos innovadores para proveer a su financiamiento, habida cuenta de que muchos trabajadores de la economía informal difícilmente podrían contribuir directamente a los costos.

61. El fortalecimiento de la base de competencias profesionales de la economía informal forma parte del esfuerzo de desarrollo global destinado a mejorar las condiciones actuales y a facilitar la formalización de las actividades informales. La protección social y la atención de salud, el respeto de los derechos de los trabajadores, un marco normativo eficaz para las empresas y los vínculos entre las empresas de la economía formal e informal también contribuyen a los procesos de formalización.

62. El desarrollo de competencias es un medio básico para posibilitar la transición armoniosa de los *jóvenes* de la escuela al trabajo. Muchos jóvenes luchan por encontrar un empleo productivo debido a la escasa demanda o a la falta de reconocimiento de las competencias que han adquirido, así como a la falta de oportunidades de formación.

63. Para que las mujeres y los hombres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo se ha de adoptar un enfoque global que abarque el suministro de una formación pertinente y de calidad, la posibilidad de obtener información sobre el mercado de trabajo y la existencia de servicios de orientación profesional y empleo. La mejora de la educación básica y de las competencias fundamentales es especialmente importante para que los jóvenes puedan participar en el aprendizaje permanente e incorporarse al mercado de trabajo. También es importante que los adultos que no cursaron la educación básica ni adquirieron las competencias profesionales fundamentales tengan la oportunidad de hacerlo.

64. Las distintas formas de pasantía y aprendizaje en el trabajo son un medio eficaz para tender puentes entre la escuela y el mundo del trabajo a fin de permitir que los jóvenes adquieran experiencia laboral y formación técnica y profesional. Ello contribuye a superar el inconveniente de su falta de experiencia laboral cuando tratan de encontrar el primer empleo.

65. Conviene seguir estudiando los programas especiales e innovadores para atender las necesidades concretas de los grupos de jóvenes desfavorecidos, por ejemplo, brindando a los alumnos desertores una «segunda oportunidad» de adquirir nociones básicas de lectura y escritura y aritmética elemental, elaborando programas especiales encaminados a aumentar la asistencia escolar de las niñas de modo que estén calificadas para la formación laboral, y ofreciendo incentivos a los que se incorporan al mercado de trabajo para que aumenten su potencialmente baja productividad inicial.

66. La formación y el desarrollo de las capacidades facilita una mayor *integración de las personas con discapacidad* en el mercado de trabajo. A pesar de que los talleres protegidos podrían aumentar las competencias y la confianza en sí mismas de esas personas, favoreciendo así la transición al mercado primario de trabajo, siempre que sea posible resulta más adecuado integrarlas en trabajos corrientes. Los incentivos como las desgravaciones fiscales, la reducción de las cotizaciones al seguro social y la prestación de asistencia a la introducción de modificaciones en el lugar de trabajo pueden alentar a las empresas a emplear a personas con discapacidad.

67. La mayor portabilidad de las competencias, favorecida por los marcos de calificación nacionales y/o regionales o internacionales ayuda a los *trabajadores migrantes* a encontrar un empleo acorde con sus competencias y experiencia. Los marcos regionales de calificaciones y la cooperación regional para el reconocimiento mutuo de las calificaciones crean una coyuntura favorable para facilitar la movilidad laboral y la portabilidad de las competencias.

68. Es preciso prestar particular atención a la situación de los trabajadores con relaciones de empleo atípicas, quienes frecuentemente se ven excluidos de los servicios de capacitación profesional y formación en el trabajo.

69. Incumbe a los *gobiernos* la principal responsabilidad, en consulta con los interlocutores sociales, de propiciar la inclusión social y de asegurar que los grupos con necesidades especiales tengan un acceso suficiente a la formación apropiada para encontrar un trabajo productivo y decente. Entre las medidas que convendría adoptar figuran las siguientes:

- a) transmitir las competencias básicas, comprendidas la lectura y escritura y la aritmética elemental, a todos los trabajadores;
- b) incorporar el desarrollo de las competencias en el marco de las inversiones en infraestructura rural, así como en otros mecanismos orientados a mejorar el sector agrícola;
- c) establecer mecanismos interministeriales para dar respuesta a las cuestiones del desarrollo de las competencias en relación con la migración y los trabajadores con relaciones de empleo atípicas;
- d) ofrecer incentivos a los empleadores para que contraten a personas con discapacidades y a personas de otros grupos desfavorecidos, que podrían incluir, por ejemplo, incentivos fiscales, gastos de protección social más bajos y subsidios para adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de personas con discapacidades;
- e) identificar y aprovechar las oportunidades para forjar alianzas entre instituciones de los sectores público y privado cuando ello contribuya a satisfacer las necesidades de las empresas y de los trabajadores en lo concerniente al desarrollo de las competencias, y según lo convenido por los interlocutores sociales;
- f) ofrecer a las PYME de la economía formal subsidios de capacitación, como un incentivo adicional para que los trabajadores de la economía informal se incorporen a la economía formal, y
- g) asimismo, orientar la formación en las PYME de la economía informal para proporcionarles una vía hacia el trabajo formal.

70. Los *interlocutores sociales* deberían promover la formación de los grupos destinatarios a través de medidas consistentes en:

- a) favorecer la integración de las personas con necesidades especiales en el mercado de trabajo;
- b) ofrecer diversas oportunidades a los jóvenes para adquirir experiencia en el lugar de trabajo, y
- c) estudiar la posibilidad de establecer disposiciones eficaces de financiamiento para superar los obstáculos específicos que dificultan el acceso a la formación inicial y el aprendizaje permanente.

71. La *OIT* puede ayudar a los Estados Miembros del siguiente modo:

- a) realizando investigaciones sobre sistemas eficaces de desarrollo de competencias en la economía informal, que deberían hacer especial hincapié en las mujeres;
- b) en el contexto del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2005), formulando estrategias para impartir formación a los trabajadores migrantes, establecer sistemas regionales de reconocimiento de competencias y promover la migración circular y otras medidas para evitar y contrarrestar la fuga de cerebros;

- c) proponiendo estrategias para la capacitación de los trabajadores con condiciones laborales atípicas y para la integración de las personas con discapacidad en la formación general y programas de promoción del empleo;
- d) documentando y difundiendo buenas prácticas en materia de promoción de la formación y el trabajo decente en beneficio de distintos grupos destinatarios, de modo que se muestre la riqueza de las experiencias de los Estados Miembros;
- e) evaluando las repercusiones de las estrategias nacionales de promoción del empleo de los jóvenes y de las contribuciones de sus elementos de formación, y
- f) elaborando estrategias para ampliar el acceso a la formación y mejorar su calidad en las zonas rurales de acuerdo con las orientaciones estratégicas de las Conclusiones de la discusión general sobre la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza (CIT, 2008).

V

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007 *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar el Informe financiero y estados financieros comprobados del septuagésimo ejercicio económico (2006-2007).

VI

Resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Tomando nota de que las operaciones del sistema de prorrateo en francos suizos han generado una prima neta devengada de 32.270.415 francos suizos para el bienio 2006-2007,

Decide, como excepción a lo dispuesto en el artículo 11.5 del Reglamento Financiero, que se transfiera la totalidad de dicha prima neta devengada, a saber, 32.270.415 francos suizos, al Fondo de Construcciones y Alojamiento, y que el valor correspondiente a la mitad de la prima neta devengada en 2006-2007 (es decir, 16.135.207 francos suizos), que se hubiera repartido entre los Estados Miembros por medio del Fondo de Incentivos, sea reconocido como pago hecho por adelantado por los Estados Miembros con respecto a la parte proporcional que corresponda a cada uno en un futuro prorrateo de contribuciones que pudieran imputarse a los Miembros a los efectos de financiar la renovación del edificio de la sede.

* Adoptada el 11 de junio de 2008.

VII

Resolución relativa a la escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2007 *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, que la contribución de las Islas Marshall al presupuesto de la OIT correspondiente al período durante el que haya sido Miembro de la Organización en el año 2007 y para el bienio 2008-2009 se base en unos coeficientes de prorrateo anuales de 0,001 por ciento.

VIII

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Comoras **

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero;

1. Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de la Unión de las Comoras para el pago de sus contribuciones atrasadas y adeudadas por el período de 1981-2007 como sigue:

- a) en 2008, el Gobierno de la Unión de las Comoras pagará la totalidad de su contribución para el año 2008;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de la Unión de las Comoras continuará pagando la totalidad de sus contribuciones correspondientes al año en que sean pagaderas;
- c) el Gobierno de la Unión de las Comoras pagará las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007, por un monto total de 518.849 francos suizos, mediante el pago de 9 anualidades de 51.885 francos suizos, comenzando en 2009, y una anualidad final de 51.884 francos suizos.

2. Decide que la Unión de las Comoras tendrá el derecho de voto, en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el presente punto del orden del día.

IX

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana **

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

1. Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero, acepta el plan propuesto por el Gobierno de la República

* Adoptada el 11 de junio de 2008.

** Adoptada el 10 de junio de 2008.

Centroafricana para el pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes a los períodos 1995-2000 y 2004-2007, según el siguiente desglose:

- a) en 2008, el Gobierno de la República Centroafricana pagará la totalidad de su contribución para el año 2008, y abonará además una suma de 7.500 francos suizos;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de la República Centroafricana continuará pagando la totalidad de cada una de sus contribuciones en el año correspondiente;
- c) el Gobierno de la República Centroafricana pagará el saldo de sus contribuciones atrasadas acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007 inclusive, por una cuantía total de 122.880 francos suizos, según un plan de 15 anualidades de 8.192 francos suizos cada una, que comenzará a abonar a partir de 2009.

2. Decide que se permitirá votar a la República Centroafricana, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

X

Resolución sobre las contribuciones atrasadas del Iraq *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,

1. Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno del Iraq para el pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes al período 1988-2007 como sigue:

- a) en 2008, el Gobierno del Iraq pagará la totalidad de su contribución para el año 2008;
- b) en los años siguientes, el Gobierno del Iraq continuará pagando la totalidad de sus contribuciones durante el ejercicio correspondiente;
- c) el Gobierno del Iraq liquidará las contribuciones atrasadas que se hayan acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007, inclusive, y que ascienden a 6.095.399 francos suizos, mediante el pago de 19 anualidades, comenzando en 2008, de 304.770 francos suizos y un último pago de 304.769 francos suizos.

2. Decide que se permitirá votar al Iraq, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

* Adoptada el 10 de junio de 2008.

XI

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,

1. Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de las Islas Salomón para el pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes al período 1999-2007 como sigue:

- a) en 2008, el Gobierno de las Islas Salomón pagará la totalidad de su contribución para el año 2008;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de las Islas Salomón continuará pagando la totalidad de sus contribuciones durante el ejercicio correspondiente;
- c) el Gobierno de las Islas Salomón liquidará las contribuciones atrasadas que se hayan acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007, inclusive, y que ascienden a 32.041 francos suizos, mediante el pago, comenzando en 2008, de 9 anualidades de 3.205 francos suizos y un último pago de 3.196 francos suizos.

2. Decide que se permitirá votar a las Islas Salomón, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

XII

Resolución relativa al Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo **

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Consciente de la conveniencia de aclarar, en el artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, «el Estatuto»), que el Tribunal es competente para resolver acerca de la procedencia de celebrar vistas orales;

Tomando nota de que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha aprobado el texto del proyecto de enmienda al artículo V del Estatuto,

Adopta la enmienda al artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, que figura a continuación:

Añádase la frase siguiente al principio del texto actual del artículo V: «El Tribunal tendrá facultades discrecionales para determinar o desestimar la celebración de vistas orales, incluso cuando las haya solicitado una de las partes.».

* Adoptada el 10 de junio de 2008.

** Adoptada el 11 de junio de 2008.

XIII

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo *

La Conferencia Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar el mandato de la Sra. Mary G. Gaudron como jueza del Tribunal Administrativo por un período de tres años.

* Adoptada el 11 de junio de 2008.

INDICE

	Página
I. Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización	1
II. Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza.....	3
III. Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial.....	28
IV. Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.....	29
V. Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007.....	49
VI. Resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada	49
VII. Resolución relativa a la escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2007	50
VIII. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Comoras	50
IX. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana.....	50
X. Resolución sobre las contribuciones atrasadas del Iraq	51
XI. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón.....	52
XII. Resolución relativa al Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo	52
XIII. Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo	53