Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.ª reunión

(Ginebra, junio de 2005)

I

Resolución relativa al empleo de los jóvenes[1]

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 93.ª reunión, 2005, Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe VI,titulado *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*,

1. Adopta las conclusiones siguientes;

2. Invita al Consejo de Administración a que preste a estas conclusionesla consideración debida al planificar las futuras actividades relativas al empleode los jóvenes y a que solicite al Director General que las tenga en cuenta tantoen la preparación del Programa y Presupuesto para 2006-2007 como en la asignación de otros recursos que estén disponibles durante el bienio 2006-2007.

Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes

1. Al abordar el desafío del empleo de los jóvenes, es importante tenerpresentes el Programa de Trabajo Decente y el Programa Global de Empleo de laOIT, la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechosfundamentales en el trabajo y su seguimiento, las normas internacionales deltrabajo relativas al empleo y a los jóvenes (véase el anexo), las conclusiones dela Reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes: el camino a seguir (Ginebra,13 a 15 de octubre de 2004), el informe de la Comisión Mundial sobre laDimensión Social de la Globalización y la participación de la OIT en la iniciativa interinstitucional de la Red de Empleo de los Jóvenes.

Cuestiones y desafíos

2. En todas las regiones y los países, los jóvenes encaran la vida consueños, ilusiones y aspiraciones. Sin embargo, en todas partes se enfrentan adesafíos en el mercado de trabajo. Para poder ofrecerles oportunidades, senecesitan numerosas vías de acceso a empleos decentes. El logro de un trabajodecente para los jóvenes es un elemento fundamental a fin de lograr la erradicación de la pobreza y un desarrollo, crecimiento y bienestar sostenibles para todos.
3. Los jóvenes aportan numerosos activos al mercado de trabajo, comouna educación y capacitación pertinentes y actualizadas, entusiasmo, esperanza eideas frescas, voluntad de aprender y de recibir formación, espíritu de apertura alas competencias y tecnologías nuevas, expectativas realistas en cuanto a suingreso en el mercado de trabajo, movilidad y adaptabilidad, y encarnan unanueva generación que deberá hacer frente al desafío del envejecimiento de lafuerza de trabajo en algunos países. El reto consiste en lograr que los jóvenesaccedan al empleo sin desplazar a otros trabajadores. Los responsables de laformulación de políticas deben tener en cuenta las cuestiones intergeneracionalesy adoptar en ese contexto un enfoque basado en el ciclo de vida.
4. Los jóvenes trabajan y buscan empleo en situaciones locales, nacionales, regionales e internacionales distintas, que abarcan tanto las diferencias entre las economías en desarrollo y desarrolladas, como las existentes dentro de cada economía. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores jóvenes no son grupos homogéneos:

tienen necesidades, capacidades y expectativas diferentes. La Declaración de la OIT relativa a losprincipios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento es universaly se aplica a todos los trabajadores, con independencia de las condiciones y losniveles de desarrollo de cada país.

5. Muchos jóvenes estudian u ocupan puestos de trabajo decentes. Ennumerosos países los jóvenes pueden pasar sin problemas de la educación almundo laboral. En algunos países, el envejecimiento de la mano de obra tambiénhace que los jóvenes cada vez tengan más oportunidades. El trabajo de los jóvenes puede revestir distintas formas y desarrollarse en condiciones muy diferentes, como el trabajo permanente a tiempo completo o a tiempo parcial ylos empleos ocasionales, temporales o estacionales. Esas formas de empleopodrían constituir puertas de acceso al mercado de trabajo para los trabajadoresjóvenes y aumentar sus perspectivas de empleo a largo plazo.Desafortunadamente, también hay muchos trabajadores jóvenes que no pueden acceder a un trabajo decente. Gran parte de ellos se encuentran subempleados,desempleados, buscando empleo, cambiando de empleo o trabajando con horarios inadmisiblemente prolongados, en condiciones de trabajo informal, intermitente e inseguro, sin posibilidades de desarrollo personal y profesional,trabajando por debajo de sus capacidades en empleos mal remunerados, poco calificados y sin perspectivas de carrera, atrapados en empleos a tiempo parcial,temporales, ocasionales o estacionales, contra su voluntad, y, a menudo, encondiciones de trabajo deficientes y precarias en la economía informal, tanto enzonas rurales como urbanas. Algunos trabajadores jóvenes carecen de ingresosadecuados, acceso a la educación, formación permanente, protección social,seguridad en el lugar de trabajo, protección, representación y derechos protegidos por las normas internacionales del trabajo, incluidas la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección contra el acoso y la discriminación.

6. De los más de mil millones de jóvenes que hay en el mundo, el 85 porciento vive en países en desarrollo con una elevada incidencia de pobreza yescasas oportunidades de empleo. Existen diferencias considerables entre lasregiones en relación con el empleo de los jóvenes, ya que algunos países seenfrentan a más problemas que otros debido, en parte, al impacto desigual de la globalización y las asimetrías de la actividad económica mundial actual. El azotedel VIH/SIDA, la carga de la deuda externa, los conflictos armados, la malagobernanza, la inestabilidad de las instituciones y la desigualdad entre hombres y mujeres acentúan el débil crecimiento de la economía y desalientan lasinversiones públicas y privadas necesarias para crear empleos. En la mayoría de los países en desarrollo, se prevé que el rápido crecimiento de la población traigaconsigo un aumento significativo del número de jóvenes en busca de oportunidades de trabajo decente.

7. En las economías desarrolladas, el problema puede estar relacionado con la lentitud del crecimiento económico y del empleo, la transición al empleo,la discriminación, las desventajas sociales, las tendencias cíclicas y diversos factores estructurales. Las diferencias existentes en el desafío del empleo de losjóvenes exigen respuestas adaptadas a cada circunstancia.

8. Con mucha frecuencia, las perspectivas del mercado de trabajo para losjóvenes varían en función del género, la edad, el grupo étnico, el nivel deeducación, el contexto familiar, el estado de salud y la discapacidad. Por tanto,algunos grupos son más vulnerables y se enfrentan a desventajas particularespara conseguir un trabajo decente y conservarlo.

9. El marco reglamentario para la inversión y las empresas y el derecho del trabajo deberían fomentar el crecimiento económico y el empleo decentepara los jóvenes. Si bien no resulta posible crear empleo directamente a través dela legislación sino solamente fomentarlo, se reconoce que una legislación laboral

basada en las normas internacionales del trabajo puede ofrecer protección en elempleo y respaldar el aumento de la productividad, condiciones básicas paracrear trabajo decente,

en especial para los jóvenes. La legislación del trabajo ylos convenios colectivos, cuando existan, deberían aplicarse a todos los trabajadores jóvenes, incluidos los que actualmente carecen de protección debido a relaciones de trabajo encubiertas[1]. Se deberían adoptar medidas para que las personas que trabajan en la economía informal pasen a la formal. La creación de un entorno propicio, los esfuerzos por lograr una buena gobernanzay la existencia de una infraestructura material y social duradera son necesariospara garantizar la competitividad de las empresas existentes y la creación de nuevas empresas.

10. La inversión en los jóvenes reporta beneficios a las personas, lascomunidades y las sociedades. El trabajo decente para los jóvenes tiene efectos multiplicadores en toda la economía y la sociedad, pues potencia la inversión y la demanda de bienes de consumo y garantiza relaciones sociales más estables yestrechas entre las generaciones, incluido el intercambio de conocimientos sobreel lugar de trabajo a escala institucional. También ayuda a los jóvenes pasar de ladependencia social a la autonomía personal, les ayuda a dejar atrás la pobreza yles permite contribuir activamente a la sociedad.
11. El desempleo y el subempleo de los jóvenes imponen elevados costos sociales y económicos que redundan en la pérdida de oportunidades decrecimiento económico, un deterioro de la base tributaria que socava la inversión en infraestructuras y servicios públicos, el aumento de los costos sociales y el desaprovechamiento de las inversiones en educación y formación, además de poder ir asociados a la inestabilidad y el malestar sociales y al incremento de losniveles de pobreza, delincuencia y uso indebido de drogas.
12. El desafío del empleo de los jóvenes depende de la situación general del empleo y, aunque tiene sus propias dimensiones, se ve influido por variosfactores de carácter general que pueden tener efectos positivos o negativos, entrelos que cabe citar:

[1] Adoptada el 15 de junio de 2005.

- el impacto de la globalización;
- las repercusiones de las reformas estructurales en los países en desarrollo;
- el nivel y la fluctuación de la demanda agregada;
- las tendencias demográficas;
- el nivel de actividad económica, las inversiones públicas y privadas y elcrecimiento sostenible;
- la densidad de empleo resultante del crecimiento en los países en desarrollo;
- un entorno normativo favorable tanto para las empresas como para la protección de los derechos de los trabajadores;
- las alternativas de fomento de la iniciativa empresarial y la creación deempresas, incluso mediante las cooperativas;
- los resultados de la educación y la formación;
- la relación entre la educación y las necesidades del mercado de trabajo, y
- la experiencia laboral y los servicios del mercado de trabajo.

13. Como nuevos candidatos a ingresar en el mercado de trabajo, algunos trabajadores jóvenes carecen de la formación específica y la antigüedad quepueden proteger a los trabajadores de más edad de los altibajos de lascondiciones del mercado; su empleo depende en gran medida de la situación económica. En épocas de coyuntura económica desfavorable, la práctica de «elúltimo contratado es el primer despedido» y la falta de puestos vacantes hacen estragos entre los trabajadores jóvenes cuando están menos preparados paraencontrar un nuevo empleo.

——————— [1] Véanse las conclusiones de la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las relaciones de trabajo (2003).

1. Si bien para muchos jóvenes la transición de la educación al mundo laboral transcurre sin complicaciones, es cierto que para muchos otros resultaproblemática. Un motivo de preocupación es que los jóvenes no posean losniveles básicos de alfabetización y aritmética necesarios para acceder a la formación profesional y pasar de la desempleabilidad a la empleabilidad. Otromotivo de inquietud es la situación de los jóvenes que no trabajan, ni estudian, nireciben formación durante períodos prolongados. En algunos casos, los jóvenesno terminan la escolarización y/o no disponen de competencias suficientes paraacceder a oportunidades de empleo seguro y duradero.
2. La imposibilidad de encontrar trabajo puede estar relacionada con lafalta de oportunidades de capacitación y formación pertinentes, la escasademanda del tipo de competencias que les han sido impartidas a los jóvenes olos cambios de la demanda del mercado de trabajo. La disparidad resultantepuede provocar largas etapas de búsqueda de empleo, el aumento del desempleo y períodos continuados de desempeño de trabajos que requieren menoscompetencias y son más precarios. La falta de oportunidades para adquirirexperiencia profesional y desarrollo de la iniciativa empresarial, sumada a lacarencia de información adecuada sobre el mercado de trabajo, así como deorientación y asesoramiento profesionales, y la escasez de mecanismos de colocación, agravan las dificultades para conseguir un empleo decente.
3. Algunos grupos de jóvenes se enfrentan a dificultades especialesdebido a la discriminación y la exclusión social, como los que tienen alguna discapacidad, los afectados por el VIH/SIDA, los indígenas, los que desempeñan trabajos peligrosos, los soldados desmovilizados, las minorías étnicas y los migrantes. Por lo general, las jóvenes están más expuestas al desempleo, ladiscriminación, el acoso sexual, el subempleo y las malas condiciones laborales, sobre todo si tienen hijos. En algunos casos se niega a los jóvenes el acceso aoportunidades de empleo para las que reúnen todas las aptitudes y competenciasrequeridas simplemente por razón de su edad.
4. Los gobiernos y los interlocutores sociales se comprometen a abordarel desafío del empleo de los jóvenes en colaboración con éstos. Es preciso adoptar medidas urgentes para promover la participación de los trabajadoresjóvenes, las organizaciones de trabajadores, los empleadores que los contratan ysus organizaciones en la formulación, aplicación y supervisión de políticas yprogramas de mercado de trabajo para los jóvenes.

Políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes

1. Los principios del Convenio sobre la política del empleo, 1964(núm. 122), que establecen que «todo Miembro deberá formular y llevar a cabo,como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentarel pleno empleo, productivo y libremente elegido», son fundamentales para todapolítica de empleo dirigida a los jóvenes.
2. Aunque no existen soluciones únicas para hacer frente al desafío del empleo de los jóvenes, es preciso adoptar un enfoque integrado y coherente quecombine intervenciones macro y microeconómicas y que esté orientado tanto ala oferta y la demanda de mano de obra como al volumen y la calidad delempleo. El empleo de los jóvenes debería tenerse en cuenta en las políticas sociales, de empleo y económicas mediante una combinación de políticas bien equilibradas. También es necesario formular políticas comerciales, industriales, de formación y salariales nacionales, favorables con una participación adecuadade los interlocutores sociales para hacer frente a dicho desafío. Las perspectivasde empleo para los jóvenes se encuentran inevitablemente relacionadas con lasituación general del empleo y los jóvenes pueden ser especialmente vulnerablesa las fluctuaciones de la economía. En consecuencia, es necesario adoptarmedidas destinadas a superar las desventajas que

promuevan al mismo tiempo laigualdad, la inclusión social y una sociedad equitativa. Es fundamental adoptarpolíticas y programas encaminados a evitar que los ciclos desfavorables seperpetúen de una generación a otra a fin de lograr la inclusión social y un trabajodecente para los jóvenes.

3. Un crecimiento económico elevado y duradero es condición necesariapara la generación de empleo, en particular un empleo de calidad para losjóvenes. Ello exige la formulación de una política macroeconómica que propicieun mayor crecimiento del empleo y su sostenibilidad mediante el aumento de lasinversiones, la capacidad productiva y la demanda agregada, en condiciones de estabilidad económica y política. Los gobiernos deberían tener más margen político para garantizar el control de las políticas macroeconómicas e industriales que les permiten desarrollar sus economías, incluidos los sectoresmanufacturero y de los servicios. El progreso social debería ir estrechamente unido al crecimiento económico. Las políticas relativas a la globalización,incluidas las relacionadas con el comercio y la inversión extranjera directa,deberían reformarse, cuando sea necesario, a fin de crear empleos decentes paralos jóvenes. Las políticas monetarias, fiscales, comerciales y de seguridad socialdeberían ser coherentes con el objetivo general de fomento del crecimiento económico, la generación de empleo y la protección social, y su sostenibilidad.La evaluación de las posibles repercusiones de las opciones de políticamacroeconómica sobre el empleo puede contribuir a la determinación de unacombinación de políticas apropiada.
4. Para que el crecimiento económico y la generación de empleo ocupenun lugar central en los objetivos nacionales de política se necesitan marcosnacionales, regionales e internacionales de política favorables y coherentes. Espreciso emprender reformas a escala nacional e internacional para garantizar que los países en desarrollo tengan acceso a recursos financieros adicionales conmiras a la promoción del desarrollo económico y de un trabajo decente. El aliviode la deuda internacional, incluida la condonación de la deuda, y una mayor asistencia oficial para el desarrollo (AOD) son elementos importantes de esasreformas. Asimismo, algunas de las recomendaciones de la Comisión Mundialsobre la Dimensión Social de la Globalización resultan especialmentepertinentes en ese sentido. Las estrategias nacionales e internacionales para ellogro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) deberían combinar elcrecimiento económico, la erradicación de la pobreza y los objetivos sociales yde empleo, incluido el empleo de los jóvenes. El próximo examen de los ODM, en septiembre de 2005, ofrece una excelente oportunidad para evaluar la medidaen que las políticas y estrategias nacionales, regionales e internacionales abordan la promoción del trabajo decente para todos, en particular para los jóvenes.
5. El fomento de un crecimiento económico rápido y su sostenibilidad escondición necesaria pero no suficiente para lograr una generación de empleo duradera, en especial en lo que respecta a los jóvenes. Se necesita una serie depolíticas complementarias a fin de promover la densidad de empleo resultantedel crecimiento al tiempo que se aumenta la productividad y se garantiza unaprotección social adecuada. Las políticas deberían tratar de fortalecer las empresas y aumentar tanto la demanda como la calidad de la oferta de mano de obra. Los gobiernos deberían revisar todas sus políticas para asegurarse de que no sean discriminatorias contra la contratación de los jóvenes.
6. Es necesario incrementar la densidad de empleo resultante del crecimiento en los países en desarrollo. Por ejemplo, las inversiones en infraestructura con un alto coeficiente de empleo han resultado mecanismos eficaces para promover el trabajo decente sostenible entre los trabajadores mal remunerados y poco calificados, así como para crear activos que incrementen laproductividad y la producción. Este tipo de inversiones son un medio de probada eficacia para erradicar la pobreza, en especial cuando se combinan con la capacitación.
7. El fomento de la iniciativa empresarial entre los jóvenes es un elemento importante

de las políticas de empleo. Hay jóvenes que tienencapacidad para convertirse en empresarios y crear una empresa o incorporarse aella. Algunos jóvenes también están preparados para establecer una cooperativa

o unirse a ella. Ese potencial debería alimentarse activamente a través de un entorno favorable que combine información sobre las oportunidades y losriesgos a los que se enfrentan los empresarios y las personas que participan en las cooperativas, los servicios de desarrollo empresarial dirigidos particularmente a los jóvenes, los servicios de tutoría y financieros (incluido elacceso al crédito y el capital de riesgo) y los mecanismos para facilitar los procedimientos de registro (incluida la creación de empresas). Las organizaciones de empleadores y los gobiernos tienen un papel activo quedesempeñar a ese respecto. El fomento de la iniciativa empresarial y de lascooperativas deberían respetar las normas internacionales del trabajo. Lalegislación y las políticas nacionales sobre cooperativas deberían ajustarse a lasdisposiciones de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).

1. Según se indica en el informe de 2004 del PNUD titulado *El impulsodel empresariado: el potencial de las empresas al servicio de los pobres*, «los gobiernos de los países desarrollados deben fomentar un ambiente internacionalen materia de macroeconomía y políticas que sea favorable a potenciar lacapacidad total de los empresarios de países en desarrollo. En una economíainternacional pujante, encuentran mercado los bienes producidos por empresasde países en desarrollo. Además, para fomentar el rápido crecimiento de lainversión privada nacional, se antoja esencial aumentar el flujo de ayuda aldesarrollo y las reformas del régimen mundial de comercio para ofrecer oportunidades económicas justas a los productores de los países en desarrollo.».
2. Se deberían examinar las políticas destinadas a las pequeñas empresas, incluidas las relacionadas con la iniciativa empresarial y las cooperativas, a fin de que sean pertinentes para los jóvenes en contextos nacionales diferentes. También deberían examinarse las políticas destinadas apromover el empleo, con objeto de atraer, informar y ayudar a los jóvenes acrear pequeñas empresas o a incorporarse a ellas, así como apoyar a los jóvenesque están en la economía informal para que pasen a la formal. Las pequeñas ymedianas empresas, incluidas las cooperativas, pueden suponer un motor decreación de empleo y un foco de fomento de la innovación y la iniciativa empresarial. En algunos países, muchas de esas empresas son marginales y no operan en la economía formal. Es importante que las personas que establecenpequeñas empresas o trabajan en ellas tengan derecho a participar en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
3. El diálogo tripartito puede contribuir a la formulación de políticas orientadas a industrias y sectores específicos que brindan muchas posibilidadespara el empleo de los jóvenes. En los países en desarrollo, las políticas encaminadas a fomentar la producción agrícola, las industrias rurales no agrícolas, el sector manufacturero, el turismo y las capacidades tecnológicaspodrían ofrecer verdaderas perspectivas de promoción tanto del crecimientoeconómico como del empleo decente para los jóvenes. En particular en lospaíses en desarrollo, la provisión de servicios públicos y adecuados de calidad en esferas como la asistencia médica, la educación, la electricidad y el agua, esnecesaria y generará directamente más trabajo decente para los jóvenes, así como un entorno propicio para el aumento de las inversiones privadas y elcrecimiento del empleo. Existe un margen considerable para incrementar laactividad económica en sectores clave a través de iniciativas públicas y privadasque también contribuirán al crecimiento económico y del empleo. El desarrollode las capacidades relacionadas con la tecnología, cuando va asociado a laeducación y formación profesional, puede brindar nuevas oportunidades a losjóvenes.
4. La legislación sobre el mercado de trabajo y el empleo y las políticasde protección social que tienen en cuenta las normas internacionales del trabajoy el diálogo social y que reconocen el derecho a la negociación colectiva y elfomento de la libertad sindical, la seguridad en el lugar de trabajo, las políticassalariales y de horarios de trabajo y otras normas laborales, deberían garantizar una protección adecuada de los trabajadores jóvenes y la mejora de sus perspectivas de empleo. El marco reglamentario para las empresas debería crearun clima de inversión que promueva el crecimiento económico y un empleodecente para los jóvenes.
5. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores yde trabajadores, deberían establecer mecanismos de información y supervisión del mercado de trabajo para garantizar flujos de información periódicos sobre lasituación del empleo, en particular de los jóvenes. Con objeto de evitarsituaciones de empleo precarias en las que se deniegue a los trabajadores sus derechos básicos, así como de garantizar la protección de la seguridad y la saluden el trabajo, las inspecciones de trabajo y los sistemas nacionales de administración del trabajo deberían desempeñar un papel fundamental, que ha depotenciarse, cuando sea necesario.

6. Entre las medidas para abordar la cuestión de las condiciones detrabajo de los jóvenes en la economía informal, cabe citar la formación para lagestión de pequeñas empresas, la promoción de la cooperación y la organizaciónde las microempresas y las pequeñas empresas y el pleno cumplimiento de la protección social y laboral mediante mecanismos como los sistemas de inspección del trabajo, los tribunales laborales y las instituciones tripartitas efectivas que dispongan de recursos adecuados. La organización de los trabajadores y los empleadores de la economía informal a través de sus respectivas organizaciones también es importante para el logro de ese objetivo. Es preciso introducir los cambios jurídicos necesarios (incluida la eliminación delos obstáculos que dificultan el acceso a los negocios) para que los jóvenes puedan pasar de la economía informal a la formal mediante incentivos, como la formación empresarial, el aumento del acceso al crédito y la simplificación delos sistemas de registro.
7. Un entorno favorable a la inversión y a la creación de empresas esfundamental para el crecimiento y el empleo. Ello incluye inversiones públicas yprivadas efectivas en infraestructuras físicas y sociales básicas, como unos servicios públicos de calidad, el reconocimiento de los derechos de propiedad,una buena gobernanza, instituciones sólidas, estabilidad política, el imperio de laley, incluido el derecho laboral, así como un marco jurídico propicio para lainversión privada, como se establece en la Recomendación sobre la creación deempleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).
8. El acceso tanto a una enseñanza primaria y secundaria universal, gratuita, de calidad y pública como a inversiones en formación profesional yaprendizaje permanente es fundamental para el afianzamiento individual y socialy la preparación para la futura vida activa. La educación para todos es un medio eficaz de lucha contra el trabajo infantil y de erradicación de la pobreza.
9. La educación, la formación profesional, las capacidades básicas,incluidas la alfabetización y la aritmética elemental, los servicios del mercado detrabajo, la experiencia profesional y, la concienciación de los derechos laboralesy la seguridad y la salud en el trabajo son elementos esenciales de toda políticaintegral destinada a fomentar la empleabilidad de los jóvenes. Las políticas de educación y de formación profesional deberían tener una base amplia, estarrelacionadas con las políticas de empleo y responder al desarrollo de las capacidades esenciales que se estén utilizando en los lugares de trabajo. Unafunción clave del sistema de educación debería ser el desarrollo progresivo delas competencias que fomentan la empleabilidad de los jóvenes[1].

[1] «La empleabilidad se define en términos generales. Es uno de los resultados fundamentales de una educación y la formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y la capacidad para aprender a aprender, así como competencias para protegerse a sí mismos

34. A fin de potenciar la empleabilidad de los jóvenes, es esencial establecer una formación profesional y una enseñanza permanente querespondan a la evolución de la demanda de capacidades del mercado de trabajo,así como programas de aprendizaje y otras medidas que combinen la formación con el empleo. Diversas iniciativas, incluidas las asociaciones públicas yprivadas y los incentivos adecuados a la inversión individual y colectiva para eldesarrollo de los recursos humanos, pueden garantizar la adecuación permanentede la formación y la capacitación profesionales a las necesidades del mercado detrabajo. Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversionespara la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismospara mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma[1]. Las políticasnacionales deberían aspirar a ofrecer a todos los jóvenes el mayor acceso posiblea oportunidades de educación y formación profesionales que respondan a lasnecesidades existentes. Esas políticas deberían basarse en las disposiciones pertinentes del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Las autoridades en materia de educación y formación deberíanintentar:

- integrar capacidades básicas como la alfabetización, la aritmética elemental y, en la medida de lo posible, los conocimientos tecnológicos, en la educación, y dotar así a los estudiantes de una base para el mundo del trabajo;
- incorporar la orientación y el apoyo profesionales, el conocimiento de laindustria, las relaciones laborales y cuestiones de trabajo esenciales, comola seguridad y la salud en el trabajo, a los primeros años de los planes deestudio;
- fomentar el acceso a las carreras y su desarrollo, mediante el reconocimiento del aprendizaje previo para facilitar la movilidad de un programa educativo a otro y la transferencia de las competencias y créditoseducativos pertinentes, y
- lograr que la educación responda mejor a las necesidades del mercado detrabajo, a través de la colaboración directa de los educadores con los asociados del sector, así como del fomento de las relaciones entre los estudiantes y el sector. Los programas que en los últimos años de enseñanza combinan el aprendizaje con el trabajo o la experiencia laboral pueden contribuir a acercar a estudiantes y empleadores.

35. Los servicios de empleo públicos y privados pueden proporcionarorientación profesional y asesoramiento para divulgar información actualizadasobre el mercado de trabajo y ayudar a los jóvenes a encontrar, conseguir yconservar un empleo. Los servicios públicos de empleo deberían reforzarsecuando sea necesario.

y proteger a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales. La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo. La empleabilidad abarca también las calificaciones múltiples que son esenciales para conseguir y conservar un trabajo decente. El espíritu de empresa puede contribuir a crear oportunidades de empleo y, por ende, a mejorar la empleabilidad. Sin embargo, la empleabilidad no es solamente una función de la formación y requiere una serie de otros instrumentos conducentes a la creación de más empleos y de mejor calidad, así como a un empleo sostenible. La empleabilidad de los trabajadores sólo es sostenible en un entorno económico que promueva el crecimiento del empleo y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de recursos humanos»., párrafo 9 de la Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, CIT, 88.ª reunión, 2000. [1] Véase párrafo 12 de la Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, CIT, 88.ª reunión, 2000.

1. Teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias),1984 (núm. 169), los programas y políticas activos de mercado de trabajopueden facilitar en gran medida tanto la obtención del primer empleo como la reincorporación al trabajo. Se podría orientar los programas de mercado detrabajo a los jóvenes, en particular los desfavorecidos, o adaptar los programas generales a las necesidades particulares. Las políticas activas de mercado detrabajo tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando están bien orientadas, responden a las necesidades concretas de los beneficiarios previstos, sobre la base de un análisis detenido de la situación del empleo local, guardanrelación con la demanda de puestos existentes y prevén medidas para mejorar lascompetencias, las capacidades y las oportunidades de empleo sostenible de losbeneficiarios.
2. Cuando no existan, se deberían establecer programas de prestaciones sociales para ayudar a los jóvenes desempleados y subempleados. Dichosprogramas deberían contribuir a la búsqueda de empleo y a la eficacia delmercado de trabajo. De todos modos, las políticas públicas deberían ayudar a losjóvenes con miras a obtener un empleo decente o recibir formación lo antesposible.
3. Los gobiernos deberían asumir la responsabilidad de supervisar yevaluar periódicamente los resultados de las políticas y los programas de promoción del trabajo decente para los jóvenes. Un método de reconocida eficacia para lograr avances es examinar los resultados en relación con lospuntos de referencia fijados. La información sobre los aspectos positivos ynegativos, la pertinencia, la eficacia y la eficiencia de las políticas y losprogramas sobre el empleo de los jóvenes debería compilarse y difundirse demanera generalizada y creativa. Los instrumentos que ayudan a los empleadores,los trabajadores y los gobiernos a determinar esferas de actividad en las queexisten deficiencias en la aplicación de las normas internacionales del trabajoson importantes y deberían promoverse.

Plan de acción de la OIT para la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes

1. El Programa de Trabajo Decente establece el paradigma de la labor de la OIT en materia de empleo de los jóvenes, y el Programa Global de Empleo,incluidos sus diez elementos fundamentales y los temas interrelacionados[1], en particular los cuatro elementos[2] de la Red de Empleo de los Jóvenes, establece los pilares de política.
2. La OIT, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y los organismos internacionales pertinentes, debería seguir desempeñando un papelde liderazgo en la Red de Empleo de los Jóvenes con objeto de promover un trabajo decente para ellos y de coordinar la labor de dicha Red con las presentesconclusiones. La OIT debería seguir fomentando la ampliación de la Red a más

[1] Promoción del comercio y la inversión para fomentar el empleo productivo y abrir los mercados a los países en desarrollo; promoción de los avances tecnológicos para propiciar una mayor productividad, la creación de empleo y mejorar los niveles de vida; promoción del desarrollo sostenible para asegurar medios de vida sostenibles; política macroeconómica para fomentar el crecimiento y el empleo: un llamamiento para la integración de políticas; el trabajo decente mediante el fomento del espíritu empresarial; empleabilidad mediante la mejora de los conocimientos y las calificaciones; políticas de mercado de trabajo activas para el empleo, la seguridad en el cambio, la equidad y la reducción de la pobreza; protección social como factor productivo; seguridad y salud en el trabajo: sinergias

entre la seguridad y la productividad; empleo productivo para reducir de la pobreza y el desarrollo. [2] La aptitud para el empleo, la igualdad de oportunidades, el espíritu empresarial y la creación de empleo.

países, tanto desarrollados como en desarrollo. La OIT, mediante el pleno compromiso de sus mandantes, debería asegurarse de que dispone de los fondos necesarios para aplicar las presentes conclusiones y ser un asociado técnicoactivo de la Red.

1. Junto con sus mandantes tripartitos, la OIT debería fortalecer la asociación con las instituciones financieras internacionales y las organizacionesde las Naciones Unidas a fin de que la promoción del empleo de los jóvenesocupe un lugar central en las políticas de desarrollo y las estrategias de lucha contra la pobreza, así como en el próximo examen de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. Ello debería abarcar la promoción del Programa de Trabajo Decente y el Programa Global de Empleode la OIT. La OIT debería contribuir a promover la solución del problema de ladeuda externa y la asignación de más recursos a los países en desarrollo.
2. El Plan de Acción de la OIT, que se centra especialmente en los países en desarrollo, se basa en tres pilares: el desarrollo de conocimientos, lasensibilización y la asistencia técnica.

Desarrollo de conocimientos

1. Para ayudar a los países en la formulación de sus políticas yprogramas destinados a abordar el desafío del empleo de los jóvenes, la OIT debería ampliar los conocimientos sobre la naturaleza y las dimensiones delempleo, el desempleo y el subempleo de los jóvenes. Debería hacerse especialhincapié en recopilar datos e información sobre la eficacia de las políticas y losprogramas nacionales, así como en sintetizar los resultados de los estudios y lasevaluaciones de los países. Esos análisis deberían recopilar ejemplos de éxitos yfracasos en la aplicación de medidas de política, y extraer las lecciones aprendidas de los casos concretos. La OIT debería facilitar las asociaciones paritarias a escala mundial para promover la mejora de los resultados y difundire intercambiar entre sus mandantes experiencias y modelos de prácticas óptimas, por ejemplo sobre la formación en el empleo y el desarrollo de capacidades, los vínculos con la educación y las prácticas en materia de recursos humanos.
2. La OIT debería elaborar un programa de investigaciones que incluya la estrategia de la OIT para la evaluación de los resultados de sus proyectos decooperación técnica dirigidos a los jóvenes y utilizar la información de las evaluaciones al formular programas. La OIT podría aprovechar sus experienciasmediante la evaluación de otros esfuerzos relacionados con los jóvenes, como elPrograma Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).
3. La OIT debería potenciar la investigación y la divulgación de losconocimientos sobre los diez elementos fundamentales del Programa Global deEmpleo de la OIT y la relación que existe entre esos elementos y el logro de untrabajo decente para los jóvenes, por ejemplo mediante un sitio web y una basede datos actualizados periódicamente, publicaciones, boletines y guías prácticas.La OIT debería colaborar, según proceda, con otras organizaciones internacionales en el acopio de información y la realización de estudios empíricos.

Sensibilización y promoción del trabajo decente para los jóvenes

46. La OIT debería emprender una campaña para promover lasconclusiones de la discusión general sobre las vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes. Esa campaña debería incluir un enfoque internacional,regional y nacional, establecido en colaboración con los interlocutores sociales.La campaña debería tener como objetivo principal la promoción y aplicación delas presentes conclusiones y centrarse de forma específica en la informacióndestinada a los propios jóvenes, teniendo en cuenta las necesidades e interesesconcretos de los trabajadores jóvenes, con especial atención a las jóvenes y otrosgrupos vulnerables. En colaboración con sus mandantes, la OIT debería encargarse de:

- poner en marcha una campaña internacional de promoción destinada a los jóvenes para fomentar el trabajo decente, centrada en la creación de empleo, los derechos de los trabajadores y la empleabilidad, como se indicaen las presentes conclusiones, y
- establecer una colaboración directa con los trabajadores y los empleadorespara elaborar conjuntos de materiales que ayuden a los gobiernos y a lasorganizaciones de trabajadores y de empleadores a promover la concienciade sus derechos y responsabilidades para el logro de un trabajo decente.

La OIT debería dirigir esa campaña a los jóvenes a través de los medios decomunicación que les resulten más cercanos, incluidos los orientados a losjóvenes y las redes de estudiantes y otros jóvenes. La supervisión de la campaña debería competer a la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo deAdministración de la OIT.

1. La OIT debería fortalecer la cooperación con las institucionesmultilaterales y otras organizaciones internacionales con objeto de promover lacoordinación de políticas a fin de que el logro de un nivel de crecimiento delempleo elevado y sostenible sea una prioridad para todas las instituciones internacionales pertinentes. La OIT también debería fomentar la prestación deuna atención particular al trabajo decente para los jóvenes y al Programa Globalde Empleo en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, así comoen los programas nacionales de trabajo decente, los planes de acción nacionalesde la Red de Empleo de los Jóvenes y otras actividades llevadas a cabo a escalanacional por las instituciones financieras internacionales.
2. La OIT debería fomentar las prácticas adecuadas en materia depolíticas y programas para el empleo de los jóvenes mediante reuniones tripartitas. Debería prestarse especial atención a la dimensión de género deldesafío del empleo de los jóvenes, así como a las necesidades concretas de losjóvenes afectados por el VIH/SIDA y los que se enfrentan a desventajasespecíficas por razón de discapacidad, origen étnico, migración laboral y otrascircunstancias especiales.
3. La OIT debería otorgar a toda su labor una dimensión transversal relacionada con los jóvenes. En particular, debería obtener información desglosada por edades sobre el empleo y el mundo del trabajo, e incluir apartados específicos que aborden la perspectiva de los jóvenes en sus investigaciones, estudios e informes, en particular los relacionados con las normas internacionales del trabajo y el seguimiento de la Declaración de la OITrelativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, según corresponda.

Asistencia técnica

50. La OIT debería: i) continuar e intensificar la prestación de orientación y asesoramiento enmateria de políticas, en especial a los países en desarrollo, sobre la base delPrograma Global de Empleo, con objeto de promover el trabajo decentepara los jóvenes; ii) organizar periódicamente reuniones técnicas regionales sobre el empleo de los jóvenes para aumentar los conocimientos e intercambiar experienciasentre los responsables de la formulación de políticas relativas al empleo delos jóvenes y los interlocutores sociales; iii) aumentar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar efectivamente en el establecimiento de políticasy programas en favor del empleo de los jóvenes mediante, entre otros medios, su programa de cooperación técnica y el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín; iv) fortalecer la capacidad de la administración del trabajo para promover la aplicación de la legislación laboral en el lugar de trabajo en beneficio detodos los trabajadores, incluidos los jóvenes;

v) prestar asistencia a los países en desarrollo para establecer y fortalecer losservicios de inspección, los servicios públicos de empleo, los mecanismos de acopio de datos y los sistemas de supervisión y evaluación del empleode los jóvenes, y

vi) intentar conseguir más fondos entre los donantes, a fin de ampliar su programa de cooperación técnica dedicado a la promoción del trabajo decente para los jóvenes.

51. La OIT debería aprovechar al máximo la ventaja comparativa de su estructura tripartita en sus actividades de promoción del trabajo decente para losjóvenes. Además de la función desempeñada por los gobiernos, la OIT deberíaapoyar a los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones,según el caso, para:

i) revisar las descripciones de puesto a fin de promover la contratación dejóvenes, valorando el hecho de que aportan elementos positivos al trabajo;

ii) tomar en consideración las aptitudes y la productividad, y no sólo las competencias o los años de experiencia, para garantizar que los jóvenestengan las mismas oportunidades que los demás trabajadores;

iii) contribuir a la educación, formación y tutela mediante inversiones eneducación y formación, participando en instituciones de formación y ayudando en la transición de la escuela al trabajo;

iv) colaborar con los asociados del sector y las redes y organizaciones dejóvenes con objeto de informar a los jóvenes, las escuelas, las institucionesde formación y las agencias de empleo tanto de las necesidades del sectorcomo de las expectativas de los jóvenes, y

v) ayudar a los jóvenes y sus empleadores a:

. fomentar una formación básica en materia de alfabetización, aritmética elemental y capacidades técnicas;

. buscar trabajo y oportunidades de trabajo activamente, incluido unprimer trabajo que combine el empleo con la educación y la experiencia laboral, y

. prepararse para las responsabilidades del mundo laboral y la promoción de la carrera, desarrollando conocimientos prácticos o actualizando sus capacidades a través de la formación profesional técnica y/o en el lugar de trabajo.

52. La OIT debería apoyar los esfuerzos desplegados para fortalecer lacapacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de llegara los trabajadores jóvenes y a sus empleadores y lograr su participación, con objeto de asegurar que sus necesidades específicas se tengan en cuenta en losprocesos de diálogo social, incluida la negociación colectiva.

Anexo

Normas internacionales del trabajo relativas al empleo y a los jóvenes

Además de los convenios sobre los principios y derechos fundamentales enel trabajo y sus respectivas recomendaciones — el Convenio sobre la libertadsindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); elConvenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la Recomendación sobre laimposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951; el Convenio(núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo yocupación), 1958; el Convenio (núm. 138) y la Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973; el Convenio (núm. 182) y la Recomendación(núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 — y de losconvenios prioritarios sobre empleo e inspección del trabajo y sus respectivasrecomendaciones — el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964; la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

(núm. 169); el Convenio sobre lainspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y su Protocolo de 1995; la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio(núm. 129) y la Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo(agricultura), 1969 — estos instrumentos incluyen en particular: el Convenio(núm. 88) y la Recomendación (núm. 83) sobre el servicio del empleo, 1948; elConvenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administracióndel trabajo, 1978; el Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997; el Convenio (núm. 142), 1975 y laRecomendación (núm. 195), 2004 sobre desarrollo de los recursos humanos; laRecomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182); la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193); el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971; el Convenio (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983; el Convenio (núm. 97) y la Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949; el Convenio sobrelos trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151); elConvenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); el Conveniosobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de2002; la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm.164); el Convenio (núm. 184) y la Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001; el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000; el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77); elConvenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales),1946 (núm. 78); la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para elempleo de los menores, 1946 (núm. 79); el Convenio (núm. 95) y la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949; el Convenio(núm. 131) y la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970; el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); el Convenio (núm. 168) y la Recomendación (núm. 176) sobre elfomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988; el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre las horasde trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio (núm. 171) y laRecomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990.