

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

(Ginebra, junio de 2005)

I

Resolución relativa al empleo de los jóvenes¹

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 conclusiones la consideración debida al planificar las futuras actividades relativas al empleo de los jóvenes y a que solicite al Director General que las tenga en cuenta tanto en 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 tener presentes el Programa de Trabajo Decente y el Programa Global de Empleo de la OIT, 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 derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, las normas internacionales del trabajo relativas al empleo y a los jóvenes (véase el anexo), las conclusiones de la 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 la Dimensión 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 con sueños, ilusiones y aspiraciones. Sin embargo, en todas partes se enfrentan a desafíos en el mercado de trabajo. Para poder ofrecerles oportunidades, se necesitan numerosas vías de acceso a empleos decentes. El logro de un trabajo decente 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, como una educación y capacitación pertinentes y actualizadas, entusiasmo, esperanza e ideas frescas, voluntad de aprender y de recibir formación, espíritu de apertura a las competencias y tecnologías nuevas, expectativas realistas en cuanto a su ingreso en el mercado de trabajo, movilidad y adaptabilidad, y encarnan una nueva generación que deberá hacer frente al desafío del envejecimiento de la fuerza de trabajo en algunos países. El reto consiste en lograr que los jóvenes accedan al empleo sin desplazar a otros trabajadores. Los responsables de la formulación de políticas deben tener en cuenta las cuestiones intergeneracionales y adoptar en ese contexto un enfoque basado en el ciclo de vida.

¹ Adoptada el 15 de junio de 2005.

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 los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento es universal y se aplica a todos los trabajadores, con independencia de las condiciones y los niveles de desarrollo de cada país.

5. Muchos jóvenes estudian u ocupan puestos de trabajo decentes. En numerosos países los jóvenes pueden pasar sin problemas de la educación al mundo laboral. En algunos países, el envejecimiento de la mano de obra también hace 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 y los empleos ocasionales, temporales o estacionales. Esas formas de empleo podrían constituir puertas de acceso al mercado de trabajo para los trabajadores jóvenes 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, en condiciones de trabajo deficientes y precarias en la economía informal, tanto en zonas rurales como urbanas. Algunos trabajadores jóvenes carecen de ingresos adecuados, 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 por ciento vive en países en desarrollo con una elevada incidencia de pobreza y escasas oportunidades de empleo. Existen diferencias considerables entre las regiones en relación con el empleo de los jóvenes, ya que algunos países se enfrentan a más problemas que otros debido, en parte, al impacto desigual de la globalización y las asimetrías de la actividad económica mundial actual. El azote del VIH/SIDA, la carga de la deuda externa, los conflictos armados, la mala gobernanza, la inestabilidad de las instituciones y la desigualdad entre hombres y mujeres acentúan el débil crecimiento de la economía y desalientan las inversiones públicas y privadas necesarias para crear empleos. En la mayoría de los países en desarrollo, se prevé que el rápido crecimiento de la población traiga consigo 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 los jóvenes exigen respuestas adaptadas a cada circunstancia.

8. Con mucha frecuencia, las perspectivas del mercado de trabajo para los jóvenes varían en función del género, la edad, el grupo étnico, el nivel de educación, el contexto familiar, el estado de salud y la discapacidad. Por tanto, algunos grupos son más vulnerables y se enfrentan a desventajas particulares para 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 decente para los jóvenes. Si bien no resulta posible crear empleo directamente a través de la legislación sino solamente fomentarlo, se reconoce que una legislación laboral

basada en las normas internacionales del trabajo puede ofrecer protección en el empleo y respaldar el aumento de la productividad, condiciones básicas para crear trabajo decente, en especial para los jóvenes. La legislación del trabajo y los convenios colectivos, cuando existan, deberían aplicarse a todos los trabajadores jóvenes, incluidos los que actualmente carecen de protección debido a relaciones de trabajo encubiertas¹. 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 gobernanza y la existencia de una infraestructura material y social duradera son necesarios para garantizar la competitividad de las empresas existentes y la creación de nuevas empresas.

10. La inversión en los jóvenes reporta beneficios a las personas, las comunidades 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 y estrechas entre las generaciones, incluido el intercambio de conocimientos sobre el lugar de trabajo a escala institucional. También ayuda a los jóvenes pasar de la dependencia social a la autonomía personal, les ayuda a dejar atrás la pobreza y les 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 de crecimiento 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 los niveles 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 varios factores de carácter general que pueden tener efectos positivos o negativos, entre los que cabe citar:

- 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 el crecimiento 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 de empresas, 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 que pueden proteger a los trabajadores de más edad de los altibajos de las condiciones del mercado; su empleo depende en gran medida de la situación económica. En épocas de coyuntura económica desfavorable, la práctica de «el último contratado es el primer despedido» y la falta de puestos vacantes hacen estragos entre los trabajadores jóvenes cuando están menos preparados para encontrar un nuevo empleo.

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

14. Si bien para muchos jóvenes la transición de la educación al mundo laboral transcurre sin complicaciones, es cierto que para muchos otros resulta problemática. Un motivo de preocupación es que los jóvenes no posean los niveles básicos de alfabetización y aritmética necesarios para acceder a la formación profesional y pasar de la desempleabilidad a la empleabilidad. Otro motivo de inquietud es la situación de los jóvenes que no trabajan, ni estudian, ni reciben formación durante períodos prolongados. En algunos casos, los jóvenes no terminan la escolarización y/o no disponen de competencias suficientes para acceder a oportunidades de empleo seguro y duradero.

15. La imposibilidad de encontrar trabajo puede estar relacionada con la falta de oportunidades de capacitación y formación pertinentes, la escasa demanda del tipo de competencias que les han sido impartidas a los jóvenes o los cambios de la demanda del mercado de trabajo. La disparidad resultante puede provocar largas etapas de búsqueda de empleo, el aumento del desempleo y períodos continuados de desempeño de trabajos que requieren menos competencias y son más precarios. La falta de oportunidades para adquirir experiencia profesional y desarrollo de la iniciativa empresarial, sumada a la carencia de información adecuada sobre el mercado de trabajo, así como de orientación y asesoramiento profesionales, y la escasez de mecanismos de colocación, agravan las dificultades para conseguir un empleo decente.

16. Algunos grupos de jóvenes se enfrentan a dificultades especiales debido 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, los jóvenes están más expuestos al desempleo, la discriminación, 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 a oportunidades de empleo para las que reúnen todas las aptitudes y competencias requeridas simplemente por razón de su edad.

17. Los gobiernos y los interlocutores sociales se comprometen a abordar el desafío del empleo de los jóvenes en colaboración con éstos. Es preciso adoptar medidas urgentes para promover la participación de los trabajadores jóvenes, las organizaciones de trabajadores, los empleadores que los contratan y sus organizaciones en la formulación, aplicación y supervisión de políticas y programas de mercado de trabajo para los jóvenes.

Políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes

18. 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 fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido», son fundamentales para toda política de empleo dirigida a los jóvenes.

19. Aunque no existen soluciones únicas para hacer frente al desafío del empleo de los jóvenes, es preciso adoptar un enfoque integrado y coherente que combine intervenciones macro y microeconómicas y que esté orientado tanto a la oferta y la demanda de mano de obra como al volumen y la calidad del empleo. 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 adecuada de los interlocutores sociales para hacer frente a dicho desafío. Las perspectivas de empleo para los jóvenes se encuentran inevitablemente relacionadas con la situación general del empleo y los jóvenes pueden ser especialmente vulnerables a las fluctuaciones de la economía. En consecuencia, es necesario adoptar medidas destinadas a superar las desventajas que promuevan al mismo tiempo la igualdad, la inclusión social y una sociedad equitativa. Es fundamental adoptar políticas y programas encaminados a evitar que los ciclos desfavorables se perpetúen de una generación a otra a fin de lograr la inclusión social y un trabajo decente para los jóvenes.

20. Un crecimiento económico elevado y duradero es condición necesaria para la generación de empleo, en particular un empleo de calidad para los jóvenes. Ello exige la formulación de una política macroeconómica que propicie un mayor crecimiento del empleo y su sostenibilidad mediante el aumento de las inversiones, 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 sectores manufacturero 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 para los jóvenes. Las políticas monetarias, fiscales, comerciales y de seguridad social deberían 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 política macroeconómica sobre el empleo puede contribuir a la determinación de una combinación de políticas apropiada.

21. Para que el crecimiento económico y la generación de empleo ocupen un lugar central en los objetivos nacionales de política se necesitan marcos nacionales, regionales e internacionales de política favorables y coherentes. Es preciso emprender reformas a escala nacional e internacional para garantizar que los países en desarrollo tengan acceso a recursos financieros adicionales con miras a la promoción del desarrollo económico y de un trabajo decente. El alivio de la deuda internacional, incluida la condonación de la deuda, y una mayor asistencia oficial para el desarrollo (AOD) son elementos importantes de esas reformas. Asimismo, algunas de las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización resultan especialmente pertinentes en ese sentido. Las estrategias nacionales e internacionales para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) deberían combinar el crecimiento económico, la erradicación de la pobreza y los objetivos sociales y de empleo, incluido el empleo de los jóvenes. El próximo examen de los ODM, en septiembre de 2005, ofrece una excelente oportunidad para evaluar la medida en que las políticas y estrategias nacionales, regionales e internacionales abordan la promoción del trabajo decente para todos, en particular para los jóvenes.

22. El fomento de un crecimiento económico rápido y su sostenibilidad es condición necesaria pero no suficiente para lograr una generación de empleo duradera, en especial en lo que respecta a los jóvenes. Se necesita una serie de políticas complementarias a fin de promover la densidad de empleo resultante del crecimiento al tiempo que se aumenta la productividad y se garantiza una protección 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.

23. 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 la productividad 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.

24. El fomento de la iniciativa empresarial entre los jóvenes es un elemento importante de las políticas de empleo. Hay jóvenes que tienen capacidad para convertirse en empresarios y crear una empresa o incorporarse a ella. 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 los riesgos 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 el acceso 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 que desempeñar a ese respecto. El fomento de la iniciativa empresarial y de las cooperativas deberían respetar las normas internacionales del trabajo. La legislación y las políticas nacionales sobre cooperativas deberían ajustarse a las disposiciones de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).

25. Según se indica en el informe de 2004 del PNUD titulado *El impulso del empresariado: el potencial de las empresas al servicio de los pobres*, «los gobiernos de los países desarrollados deben fomentar un ambiente internacional en materia de macroeconomía y políticas que sea favorable a potenciar la capacidad total de los empresarios de países en desarrollo. En una economía internacional pujante, encuentran mercado los bienes producidos por empresas de países en desarrollo. Además, para fomentar el rápido crecimiento de la inversión privada nacional, se antoja esencial aumentar el flujo de ayuda al desarrollo y las reformas del régimen mundial de comercio para ofrecer oportunidades económicas justas a los productores de los países en desarrollo.»

26. 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 a promover el empleo, con objeto de atraer, informar y ayudar a los jóvenes a crear pequeñas empresas o a incorporarse a ellas, así como apoyar a los jóvenes que están en la economía informal para que pasen a la formal. Las pequeñas y medianas empresas, incluidas las cooperativas, pueden suponer un motor de creación 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 establecen pequeñas empresas o trabajan en ellas tengan derecho a participar en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

27. El diálogo tripartito puede contribuir a la formulación de políticas orientadas a industrias y sectores específicos que brindan muchas posibilidades para 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 tecnológicas podrían ofrecer verdaderas perspectivas de promoción tanto del crecimiento económico como del empleo decente para los jóvenes. En particular en los países en desarrollo, la provisión de servicios públicos y adecuados de calidad en esferas como la asistencia médica, la educación, la electricidad y el agua, es necesaria y generará directamente más trabajo decente para los jóvenes, así como un entorno propicio para el aumento de las inversiones privadas y el crecimiento del empleo. Existe un margen considerable para incrementar la actividad económica en sectores clave a través de iniciativas públicas y privadas que también contribuirán al crecimiento económico y del empleo. El desarrollo de las capacidades relacionadas con la tecnología, cuando va asociado a la educación y formación profesional, puede brindar nuevas oportunidades a los jóvenes.

28. La legislación sobre el mercado de trabajo y el empleo y las políticas de protección social que tienen en cuenta las normas internacionales del trabajo y el diálogo social y que reconocen el derecho a la negociación colectiva y el fomento de la libertad sindical, la seguridad en el lugar de trabajo, las políticas salariales 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 crear un clima de inversión que promueva el crecimiento económico y un empleo decente para los jóvenes.

29. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían establecer mecanismos de información y supervisión del mercado de trabajo para garantizar flujos de información periódicos sobre la situación del empleo, en particular de los jóvenes. Con objeto de evitar situaciones 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 salud en el trabajo, las inspecciones de trabajo y los sistemas nacionales de administración del trabajo deberían desempeñar un papel fundamental, que ha de potenciarse, cuando sea necesario.

30. Entre las medidas para abordar la cuestión de las condiciones de trabajo de los jóvenes en la economía informal, cabe citar la formación para la gestión de pequeñas empresas, la promoción de la cooperación y la organización de 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 de los 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 de los sistemas de registro.

31. Un entorno favorable a la inversión y a la creación de empresas es fundamental para el crecimiento y el empleo. Ello incluye inversiones públicas y privadas 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 la ley, incluido el derecho laboral, así como un marco jurídico propicio para la inversión privada, como se establece en la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).

32. El acceso tanto a una enseñanza primaria y secundaria universal, gratuita, de calidad y pública como a inversiones en formación profesional y aprendizaje permanente es fundamental para el afianzamiento individual y social y 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.

33. La educación, la formación profesional, las capacidades básicas, incluidas la alfabetización y la aritmética elemental, los servicios del mercado de trabajo, la experiencia profesional y, la concienciación de los derechos laborales y la seguridad y la salud en el trabajo son elementos esenciales de toda política integral destinada a fomentar la empleabilidad de los jóvenes. Las políticas de educación y de formación profesional deberían tener una base amplia, estar relacionadas con las políticas de empleo y responder al desarrollo de las capacidades esenciales que se estén utilizando en los lugares de trabajo. Una función clave del sistema de educación debería ser el desarrollo progresivo de las 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 que respondan 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 y privadas y los incentivos adecuados a la inversión individual y colectiva para el desarrollo de los recursos humanos, pueden garantizar la adecuación permanente de la formación y la capacitación profesionales a las necesidades del mercado de trabajo. Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma ¹. Las políticas nacionales deberían aspirar a ofrecer a todos los jóvenes el mayor acceso posible a oportunidades de educación y formación profesionales que respondan a las necesidades 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 deberían intentar:

- 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 la industria, las relaciones laborales y cuestiones de trabajo esenciales, como la seguridad y la salud en el trabajo, a los primeros años de los planes de estudio;
- 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 créditos educativos pertinentes, y
- lograr que la educación responda mejor a las necesidades del mercado de trabajo, 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 proporcionar orientación profesional y asesoramiento para divulgar información actualizada sobre el mercado de trabajo y ayudar a los jóvenes a encontrar, conseguir y conservar un empleo. Los servicios públicos de empleo deberían reforzarse cuando 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.

36. 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 trabajo pueden facilitar en gran medida tanto la obtención del primer empleo como la reincorporación al trabajo. Se podría orientar los programas de mercado de trabajo a los jóvenes, en particular los desfavorecidos, o adaptar los programas generales a las necesidades particulares. Las políticas activas de mercado de trabajo 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, guardan relación con la demanda de puestos existentes y prevén medidas para mejorar las competencias, las capacidades y las oportunidades de empleo sostenible de los beneficiarios.

37. Cuando no existan, se deberían establecer programas de prestaciones sociales para ayudar a los jóvenes desempleados y subempleados. Dichos programas deberían contribuir a la búsqueda de empleo y a la eficacia del mercado de trabajo. De todos modos, las políticas públicas deberían ayudar a los jóvenes con miras a obtener un empleo decente o recibir formación lo antes posible.

38. Los gobiernos deberían asumir la responsabilidad de supervisar y evaluar 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 los puntos de referencia fijados. La información sobre los aspectos positivos y negativos, la pertinencia, la eficacia y la eficiencia de las políticas y los programas sobre el empleo de los jóvenes debería compilarse y difundirse de manera generalizada y creativa. Los instrumentos que ayudan a los empleadores, los trabajadores y los gobiernos a determinar esferas de actividad en las que existen deficiencias en la aplicación de las normas internacionales del trabajo son importantes y deberían promoverse.

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

39. 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 interrelacionados¹, en particular los cuatro elementos² de la Red de Empleo de los Jóvenes, establece los pilares de política.

40. La OIT, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y los organismos internacionales pertinentes, debería seguir desempeñando un papel de 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 presentes conclusiones. 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 técnico activo de la Red.

41. Junto con sus mandantes tripartitos, la OIT debería fortalecer la asociación con las instituciones financieras internacionales y las organizaciones de las Naciones Unidas a fin de que la promoción del empleo de los jóvenes ocupe 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 Empleo de la OIT. La OIT debería contribuir a promover la solución del problema de la deuda externa y la asignación de más recursos a los países en desarrollo.

42. 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, la sensibilización y la asistencia técnica.

Desarrollo de conocimientos

43. Para ayudar a los países en la formulación de sus políticas y programas destinados a abordar el desafío del empleo de los jóvenes, la OIT debería ampliar los conocimientos sobre la naturaleza y las dimensiones del empleo, el desempleo y el subempleo de los jóvenes. Debería hacerse especial hincapié en recopilar datos e información sobre la eficacia de las políticas y los programas nacionales, así como en sintetizar los resultados de los estudios y las evaluaciones de los países. Esos análisis deberían recopilar ejemplos de éxitos y fracasos 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 difundir e 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.

44. La OIT debería elaborar un programa de investigaciones que incluya la estrategia de la OIT para la evaluación de los resultados de sus proyectos de cooperación técnica dirigidos a los jóvenes y utilizar la información de las evaluaciones al formular programas. La OIT podría aprovechar sus experiencias mediante la evaluación de otros esfuerzos relacionados con los jóvenes, como el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

45. La OIT debería potenciar la investigación y la divulgación de los conocimientos sobre los diez elementos fundamentales del Programa Global de Empleo de la OIT y la relación que existe entre esos elementos y el logro de un trabajo decente para los jóvenes, por ejemplo mediante un sitio web y una base de 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 las conclusiones 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 de las presentes conclusiones y centrarse de forma específica en la información destinada a los propios jóvenes, teniendo en cuenta las necesidades e intereses concretos de los trabajadores jóvenes, con especial atención a las jóvenes y otros grupos 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 indica en las presentes conclusiones, y
- establecer una colaboración directa con los trabajadores y los empleadores para elaborar conjuntos de materiales que ayuden a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a promover la conciencia de 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 de comunicación que les resulten más cercanos, incluidos los orientados a los jóvenes y las redes de estudiantes y otros jóvenes. La supervisión de la campaña debería competir a la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración de la OIT.

47. La OIT debería fortalecer la cooperación con las instituciones multilaterales y otras organizaciones internacionales con objeto de promover la coordinación de políticas a fin de que el logro de un nivel de crecimiento del empleo elevado y sostenible sea una prioridad para todas las instituciones internacionales pertinentes. La OIT también debería fomentar la prestación de una atención particular al trabajo decente para los jóvenes y al Programa Global de Empleo en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, así como en los programas nacionales de trabajo decente, los planes de acción nacionales de la Red de Empleo de los Jóvenes y otras actividades llevadas a cabo a escala nacional por las instituciones financieras internacionales.

48. La OIT debería fomentar las prácticas adecuadas en materia de políticas y programas para el empleo de los jóvenes mediante reuniones tripartitas. Debería prestarse especial atención a la dimensión de género del desafío del empleo de los jóvenes, así como a las necesidades concretas de los jóvenes afectados por el VIH/SIDA y los que se enfrentan a desventajas específicas por razón de discapacidad, origen étnico, migración laboral y otras circunstancias especiales.

49. 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 OIT relativa 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 en materia de políticas, en especial a los países en desarrollo, sobre la base del Programa Global de Empleo, con objeto de promover el trabajo decente para los jóvenes;
- ii) organizar periódicamente reuniones técnicas regionales sobre el empleo de los jóvenes para aumentar los conocimientos e intercambiar experiencias entre los responsables de la formulación de políticas relativas al empleo de los jóvenes y los interlocutores sociales;
- iii) aumentar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar efectivamente en el establecimiento de políticas y 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 de todos los trabajadores, incluidos los jóvenes;

- v) prestar asistencia a los países en desarrollo para establecer y fortalecer los servicios de inspección, los servicios públicos de empleo, los mecanismos de acopio de datos y los sistemas de supervisión y evaluación del empleo de 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 los jóvenes. Además de la función desempeñada por los gobiernos, la OIT debería apoyar 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 de jóvenes, 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 jóvenes tengan las mismas oportunidades que los demás trabajadores;
- iii) contribuir a la educación, formación y tutela mediante inversiones en educación 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 de jóvenes con objeto de informar a los jóvenes, las escuelas, las instituciones de formación y las agencias de empleo tanto de las necesidades del sector como 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 un primer 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 la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de llegar a los trabajadores jóvenes y a sus empleadores y lograr su participación, con objeto de asegurar que sus necesidades específicas se tengan en cuenta en los procesos 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 en el trabajo y sus respectivas recomendaciones — el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la Recomendación sobre la imposición 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 y ocupación), 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 los convenios prioritarios sobre empleo e inspección del trabajo y sus respectivas recomendaciones — 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 la inspección 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; el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978; el Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997; el Convenio (núm. 142), 1975 y la Recomendación (núm. 195), 2004 sobre desarrollo de los recursos humanos; la Recomendación 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 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151); el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002; 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); el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78); la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo 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 el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988; el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio (núm. 171) y la Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990.

II

Resolución sobre la inscripción de un punto titulado «Seguridad y salud en el trabajo» en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día,

Habiendo aprobado en particular como conclusiones generales, y para fines de consulta con los gobiernos, las propuestas para la elaboración de un convenio y una recomendación sobre seguridad y salud en el trabajo,

Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia el punto titulado «Seguridad y salud en el trabajo» para su segunda discusión con miras a la adopción de un convenio y una recomendación.

¹ Adoptada el 15 de junio de 2005.

III

Resolución relativa a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo¹

La Conferencia Internacional del Trabajo:

Consciente de la necesidad de que la Organización goce de la notoriedad apropiada;

Observando que otras organizaciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas han adoptado, a través de sus órganos competentes, banderas con sus respectivos emblemas;

Considerando que el emblema aprobado por el Director General en la Instrucción núm. 325 de 1.º de septiembre de 1967 está universalmente reconocido como el logotipo de la Organización Internacional del Trabajo;

Tomando nota de que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el Código y el Reglamento relativos al uso de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo con la salvedad de que entren en vigor una vez se haya adoptado la presente resolución,

1. Decide que se adopte una bandera de la Organización Internacional del Trabajo en la que figure el emblema aprobado por el Director General en la Instrucción núm. 325 de 1.º de septiembre de 1967.
2. Toma nota del Código y del Reglamento relativos al uso de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo adoptados por el Consejo de Administración.

a) Proyecto de código relativo a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo

1. Diseño de la bandera

La bandera de la Organización Internacional del Trabajo consistirá en el emblema oficial de la Organización Internacional del Trabajo centrado sobre un fondo azul similar al de la bandera de las Naciones Unidas. Dicho emblema figurará en blanco en ambas caras de la bandera, salvo que se disponga lo contrario en el Reglamento. La bandera se confeccionará en los tamaños que se establezcan oportunamente en el Reglamento.

2. Dignidad de la bandera

No se infligirá a la bandera humillación alguna.

3. Protocolo de la bandera

1. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo no se subordinará a ninguna otra bandera.

2. La forma de enarbolar la bandera de la Organización Internacional del Trabajo respecto de cualquier otra bandera se establecerá en el Reglamento.

4. Uso de la bandera por la Organización Internacional del Trabajo

1. La bandera ondeará

- a) En todos los edificios, oficinas y demás propiedades ocupados por la Organización Internacional del Trabajo.
- b) En toda residencia oficial que haya sido designada en el Reglamento.

2. La bandera será empleada por toda unidad que actúe en nombre de la Organización Internacional del Trabajo, como las comisiones o comités o cualquier otra entidad establecida por la Organización, en todas aquellas circunstancias no contempladas en el presente Código en que su uso redunde en beneficio de la Organización Internacional del Trabajo.

¹ Adoptada el 15 de junio de 2005.

5. *Uso general de la bandera*

La bandera puede ser utilizada, de conformidad con el presente Código de la bandera, por los gobiernos, las organizaciones y los particulares para manifestar su apoyo a la Organización Internacional del Trabajo y fomentar sus principios y objetivos. La forma y las circunstancias relativas a la utilización de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se ajustarán, en la medida de lo necesario, a las leyes y costumbres aplicables a la bandera nacional del país donde se enarbole.

6. *Prohibición*

La bandera no se utilizará de forma alguna que contravenga lo previsto en el presente Código o en su Reglamento. No se utilizará nunca la bandera o una réplica de ésta con fines comerciales o en relación directa con un artículo comercial. El Director General podrá obviar este principio en circunstancias especiales, como la celebración de un aniversario de la Organización.

7. *Duelo*

El Director General establecerá mediante una regla u otro tipo de disposición los casos en que la bandera se enarbolará a media asta en señal de duelo.

8. *Fabricación y venta de la bandera*

1. La bandera sólo podrá fabricarse con fines comerciales previo consentimiento por escrito del Director General.

2. Dicho consentimiento estará sujeto a la siguiente condición:

El fabricante velará por que todo comprador de la bandera reciba una copia del presente Código y del Reglamento relativo a su aplicación y quede informado de las condiciones establecidas en este Código y en su Reglamento respecto de la utilización de la bandera.

9. *Violación*

Toda violación de este Código de la bandera y de su Reglamento será sancionada de conformidad con la legislación del país en que se produzca la infracción.

10. *Reglamento y enmiendas*

A instancia del Director General, el Consejo de Administración está facultado para elaborar o revisar el Reglamento relativo a la aplicación del presente Código, así como para modificar el Código, según estime apropiado.

b) *Proyecto de reglamento sobre el uso de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo*

El presente Reglamento está elaborado de conformidad con el artículo 10 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.

I. DIMENSIONES DE LA BANDERA

1. De conformidad con el artículo 1 del Código de la bandera, las proporciones de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo serán las siguientes:

- a) ancho de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 2
largo de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 3
o
- b) ancho de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 3
largo de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 5
o
- c) las mismas proporciones que las de la bandera nacional del país en que se enarbole la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.

2. El emblema medirá en todos los casos la mitad del ancho de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo y figurará completamente centrado.

II. PROTOCOLO DE LA BANDERA

La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede enarbolarse de conformidad con las siguientes reglas:

1. Disposiciones generales

- a) La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede enarbolarse sola o junto a otras banderas.
- b) Cuando la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se enarbola junto con otras banderas, todas ellas deben ondear al mismo nivel y tener aproximadamente el mismo tamaño.
- c) Ninguna bandera enarbolada junto con la bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede ondear a un nivel más alto que esta última ni ser de mayor tamaño que la misma.
- d) La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede ondear a cualquiera de los lados de otra bandera sin que se considere que está subordinada a esta última, de conformidad con lo expresado en el párrafo 1 del artículo 3 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.
- e) Por regla general, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería enarbolarse únicamente en un edificio o asta desde el amanecer hasta la puesta del sol. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo también puede enarbolarse por la noche en casos excepcionales.
- f) La bandera de la Organización Internacional del Trabajo no debería usarse nunca como un trozo de tela cualquiera; tampoco debería adornarse ni izarse o arriarse plegada, sino que siempre debería ondear suelta.

2. Círculo cerrado de banderas

Salvo que se trate de las banderas de las Naciones Unidas y de los demás organismos especializados, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo no debería, en principio, formar parte de un círculo de banderas. Cuando las banderas se enarbolan formando un círculo, éstas, a excepción de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, deberían disponerse por orden alfabético de los nombres en francés de los países representados en el sentido de las agujas del reloj. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería izarse siempre en un asta en el centro del círculo de banderas o en una zona contigua apropiada.

3. Línea, grupo o semicírculo de banderas

Cuando se enarbolan formando una línea, grupo o semicírculo, todas las banderas, a excepción de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, deberían disponerse por orden alfabético del nombre en francés de los países representados, comenzando por la izquierda. En dichos casos, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería izarse por separado en una zona apropiada o en el centro de la línea, del grupo o del semicírculo o, en caso de que se disponga de dos banderas de la Organización Internacional del Trabajo, en ambos extremos de la línea, del grupo o del semicírculo.

4. Bandera nacional del país en que se enarbole la bandera de la Organización Internacional del Trabajo

- a) La bandera nacional del país debería enarbolarse en su posición normal de acuerdo con el orden alfabético de los nombres en francés de los países.
- b) Cuando el país de que se trate desee destacar su bandera nacional, las banderas deberían disponerse en línea, en grupo o en un semicírculo, y la bandera nacional debería colocarse a ambos lados de la línea, del grupo o del semicírculo, separada de las demás banderas por un intervalo no inferior a un quinto de la longitud total de la línea.

III. UTILIZACIÓN GENERAL DE LA BANDERA

1. De conformidad con el artículo 5 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, la bandera de la Organización puede emplearse para manifestar apoyo a la Organización Internacional del Trabajo y fomentar sus principios y objetivos.

2. Se considera especialmente apropiado que la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se enarbole en las siguientes ocasiones:

- a) en la fiesta nacional del país en que se enarbole la bandera;
- b) en cualquier acto oficial, especialmente en honor de la Organización Internacional del Trabajo, y
- c) en cualquier acto oficial que esté o se pretenda que esté relacionado con la Organización Internacional del Trabajo.

IV. PROHIBICIONES

1. De conformidad con el artículo 6 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, no se empleará nunca la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o una réplica de ésta con fines comerciales o en relación directa con un artículo comercial.

2. Asimismo queda prohibido estampar, gravar o fijar de cualquier otra forma la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o una réplica de ésta en artículos de papelería, libros, revistas, periódicos u otras publicaciones de cualquier tipo de modo que de ello pudiera deducirse que dichos artículos de papelería, libros, revistas u otras publicaciones han sido publicados por la Organización Internacional del Trabajo o en su nombre, a menos que así sea o que se haga con el fin de hacer publicidad de un artículo comercial.

3. Con sujeción a las disposiciones de los párrafos 2 y 4 de esta sección y a excepción de los artículos fabricados para su presentación o venta a los participantes en las diversas reuniones de la Organización Internacional del Trabajo, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o una réplica de ésta no deberían estamparse nunca en ningún artículo de ningún tipo. Salvo estas mismas excepciones, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo no debería reproducirse en artículos fabricados con tela, piel, tejidos naturales o sintéticos, etc. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede fabricarse como insignia de solapa.

4. Salvo los casos mencionados en los párrafos 2, 3 y 4, no se podrá añadir o colocar en la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o en una réplica de ésta ninguna marca, insignia, letra, palabra, cifra, motivo, imagen o dibujo de ningún tipo.

V. DUELO

1. De conformidad con el artículo 7 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo proclame que la Organización se encuentra en luto oficial, la bandera de la Organización se enarbolará a media asta como signo de luto oficial mientras éste dure.

2. Los jefes de las oficinas exteriores y los jefes de las misiones de la Organización Internacional del Trabajo sobre el terreno están autorizados por el Director General a enarbolar la bandera de la Organización a media asta cuando deseen sumarse a un duelo oficial en el país en que dichas oficinas o misiones tengan su sede particular.

3. Cuando deba ondear a media asta, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería izarse primero totalmente y, después, arriarse hasta la posición de media asta. La bandera debería izarse de nuevo totalmente antes de ser arriada al final del día. Por «enarbolar a media asta» se entiende arriar la bandera desde el extremo superior del asta hasta la mitad de la distancia existente entre ambos extremos del asta.

4. Sólo se podrán fijar crespones negros al asta en que ondee la bandera de la Organización Internacional del Trabajo por orden del Director General.

5. Cuando la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se emplee para cubrir un ataúd, ésta no debería introducirse en la tumba ni tocar el suelo.

IV

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2006-2007 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, adopta para el 70.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2007, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo que asciende a 594.310.000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos que asciende a 594.310.000 dólares de los Estados Unidos, lo cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 1,25 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 742.887.500 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

V

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Armenia²

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

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

Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de Armenia para el pago de las contribuciones atrasadas correspondientes al período 1992-2004 en los siguientes términos:

- a) en 2005, el Gobierno de Armenia pagará la totalidad de su contribución correspondiente al año 2005;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de Armenia continuará pagando la totalidad de su contribución correspondiente durante el año en que venza;
- c) el Gobierno de Armenia pagará las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta el 31 de diciembre de 2004 inclusive, por un monto total de 1.935.666 francos suizos, mediante el pago de 20 anualidades, comenzando en 2005 y de conformidad con el calendario siguiente:

Años		Anualidad (en francos suizos)	Total
2005-2008	4 años	48.000	192.000
2009-2012	4 años	72.000	288.000
2013-2016	4 años	96.000	384.000
2017-2020	4 años	120.000	480.000
2021-2023	3 años	144.000	432.000
2024	1 año	159.666	159.666
Total			1.935.666

Decide que Armenia 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.

¹ Adoptada el 15 de junio de 2005 por 415 votos a favor, 7 en contra y 2 abstenciones.

² Adoptada el 6 de junio de 2005.

VI

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República de Moldova ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,
Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de la República de Moldova para el pago de las contribuciones atrasadas correspondientes al período 1992-2004 en los siguientes términos:

- a) el pago de 3.548 francos suizos realizado por el Gobierno de la República de Moldova en abril de 2005 se aplicará al total de su contribución correspondiente al año 2005;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de la República de Moldova continuará pagando la totalidad de su contribución correspondiente durante el año en que venza;
- c) el Gobierno de la República de Moldova pagará las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta el 31 de diciembre de 2004 inclusive, por un monto total de 2.729.346 francos suizos, comenzando en 2006, mediante el pago de una primera anualidad de 136.473 francos suizos y 19 anualidades de 136.467 francos suizos,

Decide que la República de Moldova 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.

VII

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Togo ²

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,
Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de Togo para el pago de las contribuciones atrasadas y adeudadas por el período de 1992 a 2004 como sigue:

- a) en 2005, el Gobierno de Togo pagará la totalidad de su contribución correspondiente al año 2005;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de Togo continuará pagando la totalidad de sus contribuciones correspondientes al año en que sean debidas;
- c) el Gobierno de Togo pagará las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta el 31 de diciembre de 2004, que ascienden a 213.453 francos suizos, mediante el abono, comenzando en 2006, de siete anualidades de 27.924 francos suizos y de un último pago de 17.985 francos suizos,

Decide que Togo tendrá derecho a voto, en virtud del 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.

¹ Adoptada el 6 de junio de 2005.

² Adoptada el 15 de junio de 2005.

VIII

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Georgia ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,
Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de Georgia para el pago de las contribuciones atrasadas y adeudadas por el período de 1993 a 2004 como sigue:

- a) en 2005, el Gobierno de Georgia pagará la totalidad de su contribución correspondiente al año 2005;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de Georgia continuará pagando la totalidad de sus contribuciones correspondientes al año en que sean debidas;
- c) el Gobierno de Georgia pagará las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta el 31 de diciembre de 2004, que ascienden a 3.071.902 francos suizos, mediante el abono, comenzando en 2006, de catorce anualidades de conformidad con el siguiente calendario:

Año	Cantidad (en francos suizos)
2006	46.079
2007	61.438
2008	61.438
2009	61.438
2010	61.438
2011	122.876
2012	153.595
2013	153.595
2014	307.190
2015	368.628
2016	368.628
2017	430.066
2018	430.066
2019	445.427
Total	3.071.902

Decide que Georgia tendrá derecho a voto, en virtud del 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.

IX

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,
Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de Iraq para el pago de las contribuciones atrasadas y adeudadas por el período de 1988 a 2004 como sigue:

- a) en 2005, el Gobierno de Iraq pagará la totalidad de su contribución correspondiente a 2005;

¹ Adoptada el 15 de junio de 2005.

- b) en los años siguientes, el Gobierno de Iraq continuará pagando la totalidad de sus contribuciones correspondientes al año en que sean debidas;
- c) el Gobierno de Iraq pagará las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta el 31 de diciembre de 2004, que ascienden a 6.127.793 francos suizos, mediante el abono, a partir de 2005, de 19 pagos anuales de 306.390 francos suizos y de un pago final de 306.383 francos suizos,

Decide que Iraq tendrá derecho a voto, en virtud del 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 relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo¹

La Conferencia General de la Organización 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. Geneviève Gaudron por un período de tres años;

Expresa su agradecimiento a la Sra. Florida Ruth P. Romero por los servicios prestados durante los cinco últimos años al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

XI

Resolución relativa al cálculo de las contribuciones de nuevos Estados Miembros¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada por las Naciones Unidas, que la contribución de Samoa al presupuesto de la OIT, correspondiente al período durante el cual haya sido Miembro de la Organización en 2005, se base en una tasa de prorrateo anual del 0,001 por ciento.

XII

Resolución relativa a la escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2006¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 9 del Reglamento Financiero, adoptar el proyecto de escala de prorrateo de las contribuciones para 2006 basada en la escala adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2003, tal y como se presenta en la columna 3 del anexo III al presente documento.

¹ Adoptada el 13 de junio de 2005.

INDICE

	<i>Página</i>
I. Resolución relativa al empleo de los jóvenes	1
II. Resolución sobre la inscripción de un punto titulado «Seguridad y salud en el trabajo» en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia	13
III. Resolución relativa a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo	14
IV. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2006-2007 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros	18
V. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Armenia	18
VI. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República de Moldova	19
VII. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Togo	19
VIII. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Georgia	20
IX. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq	20
X. Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo	21
XI. Resolución relativa al cálculo de las contribuciones de nuevos Estados Miembros	21
XII. Resolución relativa a la escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2006	21