Naciones Unidas A/75/218

Asamblea General

Distr. general
22 de julio de 2020
Español
Original: inglés

Septuagésimo quinto período de sesiones
Tema 26 b) del programa provisional*
Desarrollo social: desarrollo social, incluidas las cuestiones relativas a la situación social en el mundo y a la juventud, el envejecimiento, las personas con discapacidad y la familia

Seguimiento del Año Internacional de las Personas de Edad: Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la resolución 74/125 de la Asamblea General, relativa al seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, y en él se analizan las repercusiones del envejecimiento de la población, entre otras tendencias mundiales, en el futuro del trabajo. Asimismo, se estudian las formas de velar por la seguridad económica en la vejez destacando los retos y las oportunidades que plantea la promoción del empleo entre los adultos mayores. En el informe también se presenta parte de la labor que llevó a cabo el sistema de las Naciones Unidas acerca de las personas de edad en el contexto de la respuesta institucional a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). El informe concluye con recomendaciones clave que se someten a la consideración de la Asamblea.

* A/75/150.

20-09868 (S) 050820 200820

Se ruega reciclar

I. Introducción

1. Este informe se presenta de conformidad con la resolución 74/125 de la Asamblea General, relativa al seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, y da seguimiento al anterior informe del Secretario General sobre el mismo tema (A/74/170 y A/74/170/Corr.1), en el que se ofrecía una sinopsis de las políticas y prioridades relacionadas con el envejecimiento adoptadas y comunicadas por los Estados Miembros como parte de la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y se hacía hincapié en las perspectivas de política relativas a las personas de edad en las crisis desencadenadas por situaciones de emergencia.

2. En la resolución 74/125, la Asamblea General destacó, entre otros asuntos, la necesidad de asegurar que las cuestiones de interés para las personas de edad se tuvieran en cuenta en la implementación de la Agenda 2030 a fin de asegurar que no se dejara a nadie atrás, incluidas las personas de edad. Además, la Asamblea alentó a los Estados Miembros a que adoptaran y aplicaran políticas, legislación y regulaciones no discriminatorias y a que adoptaran las medidas apropiadas para prevenir la discriminación de las personas de edad, entre otras cosas, en el empleo y la protección social.

3. La importancia del trabajo decente para todos, incluidas las personas de edad, fue reconocida por los Estados Miembros en la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Futuro del Trabajo, aprobada en 2019 en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores se comprometieron a definir una hoja de ruta para concebir un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y a asegurar que esa transición contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental (véase A/73/918, anexo).

4. En la sección II del presente informe se ofrece un análisis de las repercusiones del envejecimiento de la población, entre otras tendencias mundiales, en las realidades futuras del trabajo. En el análisis, se presentan las perspectivas actuales sobre las interrelaciones entre el envejecimiento de la población y el progreso económico y se exponen las contribuciones que hacen las personas de edad a las economías y la forma en que estas pueden beneficiarse del dividendo de la longevidad.

5. En la sección III del informe se estudian las formas de velar por la seguridad económica en la vejez destacando los retos y las oportunidades que plantea la promoción del empleo elegido con libertad entre los adultos mayores y subrayando la importancia de que los sistemas de protección social sean adecuados.

6. En la sección IV se presenta parte de la labor que llevó a cabo el sistema de las Naciones Unidas acerca de las personas de edad en el contexto de la respuesta institucional a la pandemia de COVID-19. La sección V expone las recomendaciones clave que se someten a la consideración de la Asamblea General.

II. El envejecimiento de la población y las realidades futuras del trabajo

A. El futuro del trabajo

7. El mundo está atravesando cambios importantes debido a tendencias como la globalización, las nuevas tecnologías, el aumento mundial de la desigualdad, los cambios demográficos, el cambio climático y las amenazas generadas por la actual pandemia de COVID-19 y sus posibles rebrotes. La escala y el ritmo de estos acontecimientos no tienen precedentes y tendrán profundos efectos en las sociedades,

las estructuras económicas y las personas de todas las edades. Las tendencias mundiales actuales subrayan la necesidad de aprovechar el momento, dar rienda suelta a nuevas posibilidades y ofrecer respuestas convincentes para avanzar en el logro del bienestar, la inclusión, la igualdad, la prosperidad económica y la sostenibilidad ambiental[1].

8. Otro aspecto fundamental de la preparación para el futuro del trabajo consiste en entender la forma en que las diferentes tendencias emergentes influyen unas en otras. Cuando se utilizan como corresponde, los avances tecnológicos que están revolucionando el mercado laboral pueden ayudar a que las personas de edad se adapten mejor porque aumentan la flexibilidad, facilitan el trabajo a distancia, empoderan a las personas de edad que tienen alguna discapacidad y crean nuevas formas de aprender a lo largo de toda la vida. Por otra parte, el cambio climático aumentará el número y la gravedad de las emergencias, a las que las personas de edad pueden ser más vulnerables si no se aplican políticas adecuadas (véanse A/74/170 y A/74/170/Corr.1), como ha demostrado la actual pandemia de COVID-19.

9. La actual crisis generada por la COVID-19 ha hecho patentes las desigualdades existentes en el ámbito del trabajo, puesto que ha ocasionado un acusado aumento del desempleo y ha obligado a muchas personas a interrumpir sus actividades, lo que demuestra que las desigualdades preexistentes determinan la forma en que los grupos y las personas transitan las crisis. Por ejemplo, se ha determinado que los trabajadores del sector informal de la economía se encuentran entre los más vulnerables y que las personas de edad también son de los grupos más afectados por la pandemia en el ámbito laboral[2]. Las personas de edad, que están expuestas a un riesgo significativamente mayor de mortalidad, enfermedad grave y tiempo de recuperación más prolongado si contraen la COVID-19, pueden ver agravados sus problemas económicos a causa de la pandemia. Por otra parte, la COVID-19 nos ha catapultado a un futuro que exige replantear el mercado laboral y ofrece la oportunidad de aprovechar el potencial de la longevidad y sacar partido de que las personas mayores participen en las iniciativas en pro de la recuperación económica.

B. Repercusiones económicas del envejecimiento de la población y la prolongación de la longevidad

10. El crecimiento tanto del tamaño como de la proporción de personas de edad que integran la población de prácticamente todos los países del mundo es un testimonio del progreso humano. Para 2050, 1 de cada 6 personas del mundo tendrá 65 años o más, proporción superior a la de 1 de cada 11 registrada en 2019. En algunas regiones, los pronósticos indican que la proporción de la población de 65 años en adelante se duplicará entre 2019 y 2050, en particular en el Norte de África y Asia Occidental, Asia Central y Meridional, Asia Oriental y Sudoriental y América Latina y el Caribe. En Europa y América del Norte, 1 de cada 4 personas probablemente tenga 65 años o más en 2050[3].

11. A nivel mundial, la esperanza de vida al nacer aumentó 7,7 años entre los períodos 1990-1995 y 2015-2020 y se prevé que aumente 4,5 años más entre 2015-2020 y 2045-2050. Si bien el aumento de la esperanza de vida se observa en todas las regiones, África Subsahariana, cuya esperanza de vida era la más baja del

[1] OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (Ginebra, 2019).

[2] Naciones Unidas, “Policy Brief: The World of Work and Covid-19”, junio de 2020.

[3] Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, “World population prospects 2019: highlights – ten key findings”, junio de 2019. Puede consultarse en https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_10KeyFindings.pdf.

mundo, ha registrado el aumento más abultado (11,4 años) en los últimos 30 años. La supervivencia después de los 65 años también está mejorando en la mayor parte del mundo, y las previsiones indican que ese aumento se observará en todos los países al cabo de los próximos tres decenios. Los pronósticos también indican que, en el transcurso de los próximos tres decenios, se reducirá la actual brecha de género de la esperanza de vida al nacer, que favorece a las mujeres, quienes viven en promedio cinco años más que los hombres[4].

12. El cambio de las estructuras etarias influirá en la participación global en la fuerza laboral y quizá también en el crecimiento económico. Por tanto, es preciso instituir políticas y programas con visión de futuro que tengan en cuenta e integren la dinámica demográfica tanto actual como futura. Cuando los encargados de formular políticas buscan formas de hacer frente a los efectos del envejecimiento demográfico en el nivel de vida y la sostenibilidad de los programas públicos, suelen basarse en el modelo más utilizado para contabilizar los flujos económicos desglosados en función de la edad. Los modelos de estas características describen el flujo de los recursos a lo largo del tiempo y a través de las generaciones y suponen que las personas atraviesan períodos prolongados de dependencia al principio y al final de la vida, en los que dependen de los recursos producidos por el trabajo de los adultos en edad de trabajar. En este modelo, las personas de edad integran la categoría de dependientes, puesto que se supone que todas las personas cuya edad cronológica es de 60 a 65 años en adelante consumen más recursos de los que producen con su propio trabajo[5].

13. En consecuencia, el envejecimiento de la población suele ilustrarse como un impedimento para el progreso económico y la sostenibilidad del gasto público, y se considera que las personas de edad representan una carga económica. Según algunas opiniones, el envejecimiento de la población aumentará irreversiblemente el gasto en salud, protección social y planes de atención prolongada, al tiempo que reducirá el número de adultos en edad de trabajar. Sin embargo, esos análisis parten de una imagen estática de la vejez, así como de hipótesis basadas en las actuales tasas de participación en la fuerza laboral. La modelización de tasas de participación más altas de las personas de edad y las mujeres en realidad permite suponer que podrían tener un efecto positivo significativo en las actuales previsiones del crecimiento económico[6].

14. Además, la edad cronológica por sí sola no suele ser un buen indicador indirecto del grado de dependencia que presenta una población determinada, ya que las personas de edad desarrollan actividades económicas bastante diversas, en particular en lo que respecta a su participación en la fuerza laboral. A lo anterior hay que añadir que no todas las personas en edad tradicional de trabajar son activas en la fuerza laboral, ya que algunas dependen de otras para subsistir. Se han propuesto varias medidas alternativas, como la tasa de dependencia de las personas de edad, para mejorar las medidas demográficas tradicionales del envejecimiento de la población incorporando los diversos grados de capacidad y dependencia que se observan en las distintas edades[7].

15. Por más irreversible que sea el envejecimiento de la población, sus consecuencias económicas no están predeterminadas si se instituyen políticas adecuadas. En un informe reciente, el Banco Asiático de Desarrollo destacó que el cambio constante del perfil etario y educativo de la fuerza laboral ofrecía muchas

[4] *World Population Ageing 2019: Highlights* (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta E.20.XIII.5).

[5] *Ibid.*

[6] Véase Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, *Ageing and its economic implications*, documento normativo sobre desarrollo social núm. 2020/01 (Bangkok, 2020).

[7] *World Population Ageing 2019: Highlights.*

oportunidades para que las economías de la región aprovecharan la transición demográfica. Dadas las importantes inversiones efectuadas para elevar el logro educativo en toda la región de Asia y el Pacífico, la mayoría de las economías prevén un aumento del capital humano aunque su población esté envejeciendo[8].

16. Si todos los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) dieran a los trabajadores de edad avanzada las mejores oportunidades de trabajo, el producto interno bruto (PIB) per cápita aumentaría un 19 % en los próximos tres decenios[9]. En 2018, las personas de 50 años en adelante contribuyeron con 8,3 billones de dólares en actividad económica a la economía de los Estados Unidos de América, lo que equivale al 40 % del PIB nacional. Los efectos que tiene en el PIB la actividad económica impulsada por la población de 50 años en adelante equivale a la tercera economía del mundo, después de los Estados Unidos y China, dado que mantiene 88,6 millones de puestos de trabajo, cifras que se prevé aumenten a medida que la generación Y de los Estados Unidos comience a formar parte de la categoría etaria de 50 años en adelante al cabo de unos diez años[10].

17. Es preciso entender las características de la fuerza laboral multigeneracional que está surgiendo en todo el mundo, no solo desde una perspectiva ética y social, sino también en su carácter de aspecto económico que podría contribuir a la sociedad en su conjunto[11]. El año en que las Naciones Unidas celebran su 75º aniversario, en la 13ª serie de reuniones informativas anuales de la Asociación de Jubilados de los Estados Unidos (AARP) y las Naciones Unidas sobre el envejecimiento mundial, se presentó una iniciativa conjunta de la AARP, la OCDE y el Foro Económico Mundial cuyo propósito es detectar e intercambiar prácticas multigeneracionales e inclusivas en materia de fuerza laboral, denominada “Living, learning and earning longer” (Vivir, aprender y ganar dinero durante más tiempo)[12]. La iniciativa convoca a los empleadores de todo el mundo a profundizar los conocimientos a partir de talleres, visitas a lugares y estudios de casos. En el acto se presentaron las conclusiones preliminares de la iniciativa, en las que se destacaron los argumentos en favor de la creación de una fuerza laboral multigeneracional y la inversión en ella, así como las repercusiones de la diversidad etaria y la inclusión en la economía, las empresas y el crecimiento y la satisfacción de los empleados[13].

18. Según las ideas expresadas en las conclusiones preliminares, los empleadores cuya fuerza laboral incluye a las personas de edad son más resilientes y están en mejores condiciones para lograr sus objetivos en un entorno competitivo[14]. Los ejecutivos de las empresas comprenden y valoran cada vez más las fuerzas laborales multigeneracionales, como lo demuestra una encuesta reciente en la que participaron más de 1.700 empresas de todo el mundo, que reveló que el 86 % considera que las fuerzas laborales multigeneracionales son importantes para obtener buenos resultados y crecer. Sin embargo, una encuesta mundial intersectorial de empresas reveló que

[8] Banco Asiático de Desarrollo, *Asian Economic Integration Report 2019-2020: Demographic change, productivity and the role of technology* (Manila, 2019).

[9] OCDE, “Ageing and employment policies”. Puede consultarse en https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm (consultado el 12 de junio de 2020).

[10] AARP y Unidad de Investigación de la revista *The Economist* “The Longevity Economy Outlook”, 2019.

[11] OIT y Organización Internacional de Empleadores, *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales* (Ginebra, 2019).

[12] AARP, “Living, learning and earning longer”, 2020.

[13] Naciones Unidas, “2020 AARP-United Nations briefing series (12 February 2020)”, 3 de marzo de 2020.

[14] AARP, “Insights from global companies on the multigenerational workforce”, 2020. Puede consultarse en https://www.aarpinternational.org/File%20Library/LLEL/AARP-Global-Workforce-Infographic.pdf.

solo el 8 % de las políticas empresariales en materia de diversidad e inclusión incluían la variable de la edad[15].

19. Entender el valor de la experiencia que los empresarios mayores han acumulado a lo largo de la vida y formular políticas apropiadas para aprovechar ese potencial no solo fomenta su implicación en el lugar de trabajo. Según el Global Entrepreneurship Monitor, los empresarios de 50 a 80 años conforman una porción considerable de todos los empresarios y suelen iniciar negocios en un porcentaje similar o superior a los empresarios más jóvenes (de 18 a 29 años).

20. Más del 90 % de las empresas incipientes[16] en todas las categorías etarias emplean a menos de cinco personas[17]. Los empresarios mayores (de 65 a 80 años) tienen una probabilidad algo mayor de emplear a cinco o más personas, mientras que los más jóvenes, por término medio, presentan una probabilidad algo mayor de dirigir empresas no patronales[18]. Dado que el empresariado social suele estar asociado a la juventud, las conclusiones del Global Entrepreneurship Monitor destacan que es algo más probable que las personas de entre 65 y 80 años sean empresarios sociales que los empresarios de los otros tres grupos etarios, es decir, los conformados por personas de 18 a 29 años, de 30 a 49 años y de 50 a 64 años. En comparación con los tres últimos grupos etarios, es mucho menos probable que los empresarios mayores cierren una empresa debido a problemas relacionados con la rentabilidad y el acceso a financiación[19]. Los trabajadores mayores suelen disponer de mejores redes y de más capacidad para evaluar los riesgos, lo que puede ayudarlos a prosperar como empresarios. Sea cual fuere la razón por la que las personas mayores fundan empresas, desempeñan un papel vital en la economía y es importante que los Gobiernos reconozcan que son activos y procuren dar rienda suelta a su potencial en todos los sectores.

C. Tendencias de la participación de las personas de edad en la fuerza laboral

21. Los efectos del envejecimiento de la población ya son visibles en las tendencias de la participación en la fuerza laboral: los datos revelan que las tasas de empleo de las personas de edad a nivel mundial han aumentado en los últimos decenios. Como se observa en la figura I, ha aumentado la proporción de personas de 65 años en adelante que integran la fuerza laboral y se estima que esta tendencia ascendente continúe a un ritmo más acelerado en el futuro próximo. Asimismo, el aumento de la participación de los trabajadores de 55 años en adelante en la fuerza laboral se mantendrá aunque baje la tasa mundial general de participación en los próximos decenios[20]. Las repercusiones negativas que posiblemente tenga la COVID-19 en la economía mundial quizá traigan aparejados cambios considerables en las tendencias de la participación en la fuerza laboral que se describen en esta sección.

---

[15] PwC, “18th annual global CEO survey”, enero de 2015.

[16] Según el Global Entrepreneurship Monitor, las empresas incipientes son aquellas que se encuentran en la fase anterior al inicio de una nueva empresa (primera fase) y la fase inmediatamente posterior al inicio de la nueva empresa (propiedad o gestión de una nueva empresa).

[17] Thomas Schøtt *et al.*, *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship* (Londres, 2017).

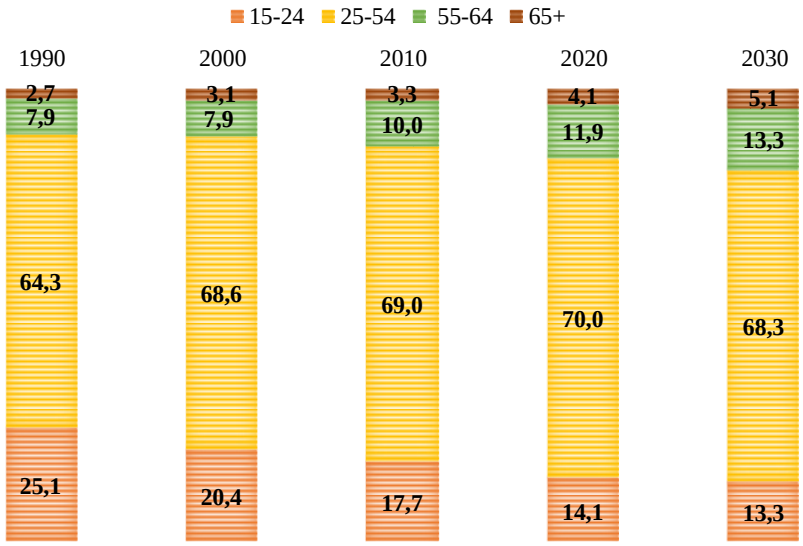
[18] Según el Global Entrepreneurship Monitor, las empresas no patronales no dan empleo a nadie más que al propietario.

[19] Thomas Schøtt *et al.*, *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship*.

[20] OIT, “What about seniors? A quick analysis of the situation of older persons in the labour market”, mayo de 2018. Puede consultarse en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf.

22. En los países de la OCDE, la participación de las personas de entre 55 y 64 años en la fuerza laboral ha aumentado 8 puntos porcentuales en el último decenio, con lo cual pasó del 56 % en 2008 al 64 % en promedio en 2018. En algunos países, como en Hungría, Italia, Lituania y los Países Bajos, el aumento registrado en este grupo etario fue de 18 puntos porcentuales. La participación de las personas de 65 años en adelante en la fuerza laboral también creció en este período en la mayoría de los países de la OCDE, aunque más moderadamente. Estos aumentos obedecen, sobre todo, a que subió el promedio de la edad de jubilación[21].

Figura I
Distribución de la fuerza laboral mundial por grupo etario, 1990-2030
(En porcentaje)



Fuente: Base de datos ILOSTAT, "Fuerza de trabajo según sexo y edad: estimaciones modeladas de la OIT, julio de 2019".

23. El aumento mundial de la participación de los trabajadores de 55 años en adelante en la fuerza laboral oculta importantes variaciones que los Estados Miembros deben tener en cuenta al adoptar políticas que pretenden promover la participación de las personas de edad en el mercado laboral. Los datos regionales muestran que los aumentos corresponden principalmente a Asia y el Pacífico, América, Europa y Asia Central, es decir, las regiones que tienen una mayor proporción de personas de edad[22]. El desglose de los datos revela, además, la influencia del sexo y el nivel de ingreso del país en las tendencias de la participación de los trabajadores de 55 años en adelante en la fuerza laboral entre 1990 y 2030, como se observa en las figuras II y III.

24. Entre las personas de 55 a 64 años, el aumento general de la tasa de participación en la fuerza laboral estuvo impulsado por los países de ingreso alto y mediano alto y se prevé que esta tendencia se mantenga. Sin embargo, el desglose de los datos en función del sexo revela que, si bien está previsto que la participación de las mujeres aumente considerablemente en ambos entornos, la participación de los hombres de los países de ingreso mediano alto disminuirá de alrededor del 71,8 % en 1990 a aproximadamente el 68,5 % en 2030. Las estimaciones indican que, entre 1990

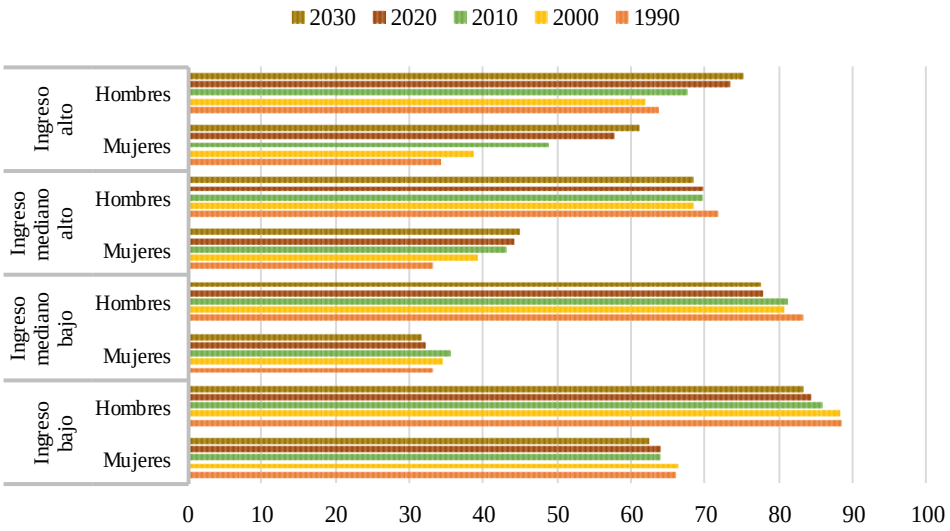
[21] OCDE, *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies* (París, 2019).
[22] OIT, "What about seniors?".

y 2030, la tasa de participación del grupo etario de 55 a 64 años de todos los demás grupos de países según su ingreso registrará una disminución mínima tanto respecto de los hombres como de las mujeres, aunque será menos pronunciada en el caso de las mujeres. Por ejemplo, en 1990, participaban en la fuerza laboral el 88,7 % de los hombres de los países de ingreso bajo y el 83,3 % de los de ingreso mediano bajo; se prevé que esas tasas disminuyan al 83,3 % y al 77,5 %, respectivamente, para 2030. La tasa de participación de las mujeres de los países de ingreso bajo disminuirá del 66,1 % en 1990 a aproximadamente el 62,5 % en 2030. En los países de ingreso mediano bajo, el porcentaje correspondiente a las mujeres bajará del 33,2 % al 31,6 % en el mismo período (véase la figura II).

Figura II

Tasas de participación en la fuerza laboral del grupo etario de 55 a 64 años desglosadas en función del sexo y el nivel de ingreso del país, 1990-2030

(En porcentaje)



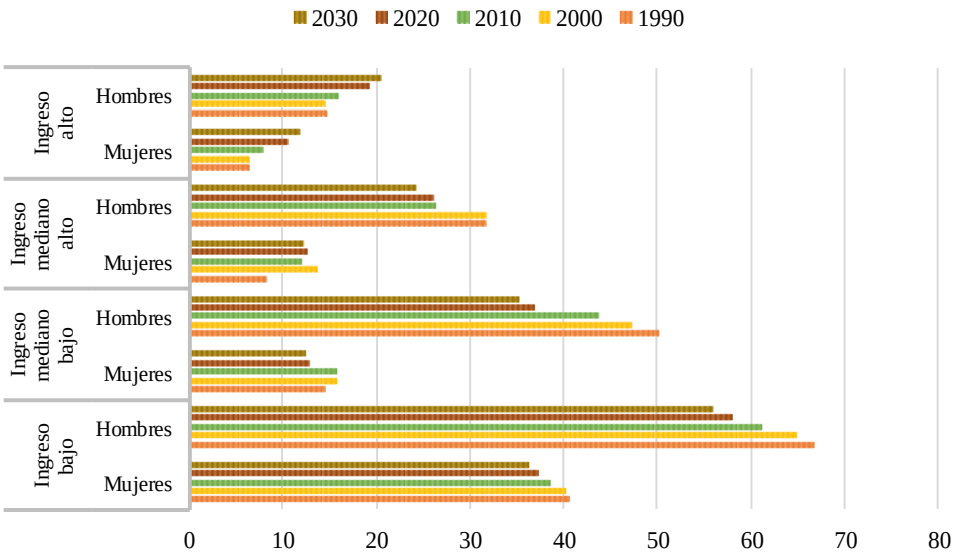
Fuente: Base de datos ILOSTAT, “Tasa de participación en la fuerza de trabajo según sexo y edad: estimaciones modeladas de la OIT, julio de 2019”.

25. En el caso de los hombres y las mujeres de 65 años en adelante, los datos desglosados en función del grupo de países según su ingreso y el sexo muestran que, si bien la tasa de participación en la fuerza laboral tanto de las mujeres como de los hombres ha crecido y se prevé que la tendencia ascendente continúe hasta 2030 en los países de ingreso alto, disminuirá en todos los demás grupos de países según su ingreso, a excepción de la correspondiente a las mujeres de los países de ingreso mediano alto. Al igual que en el grupo etario de 55 a 64 años, esa disminución en general será menos pronunciada en el caso de las mujeres (véase la figura III). Pese al aumento de la participación de las mujeres de edad, entre 1990 y 2030, la tasa general de participación de las mujeres de 55 años en adelante en la fuerza laboral se mantiene en valores muy inferiores a la de los hombres en todos los grupos de países según su ingreso debido a que las mujeres siguen encontrando obstáculos para acceder a los mercados laborales.

Figura III

Tasas de participación en la fuerza laboral desglosadas en función del sexo y el nivel de ingreso nacional, 1990-2030, correspondiente al grupo etario de 65 años en adelante

(En porcentaje)



Fuente: Base de datos ILOSTAT, "Tasa de participación en la fuerza de trabajo según sexo y edad: estimaciones modeladas de la OIT, julio de 2019".

26. Muchas personas de edad siguen trabajando como cuidadoras, pero no se les reconoce esta labor porque no reciben ninguna remuneración. Además, muchas pertenecen al sector informal de la economía, que sigue siendo importante en el mercado laboral mundial. Si bien este sector es más prevalente en los países en desarrollo, todos los países tienen algún grado de economía informal, independientemente de su nivel de desarrollo socioeconómico. En 2018, alrededor de 2.000 millones de personas, que representaban el 61,2 % de la población activa mundial, tenían un empleo informal[23].

27. El grado de informalidad presenta variaciones sustanciales en el transcurso de la vida. A nivel mundial, 3 de cada 4 personas de edad (77,9 %) tienen un empleo informal. La entrada en el sector informal no suele ser una elección, sino más bien consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y de la ausencia de otros medios de subsistencia, debido a que su país carece de un sistema de pensiones o, en los países que sí los tienen, este no ofrece prestaciones suficientes, de modo que las personas de edad tienen que trabajar hasta bien entrada la vejez para sostenerse a sí mismas y a su familia[24].

28. La proporción de personas de 65 años en adelante que tienen un empleo informal es diferente en cada región. En el cuadro que figura a continuación, en el que se presenta la proporción del empleo informal correspondiente a las personas de 65 años en adelante en cinco regiones principales, se observa que la gran mayoría de los africanos de edad (96,0 %) tienen un empleo informal. También es más probable que el empleo de las personas de edad sea informal en Asia y el Pacífico (86,3 %) y en

[23] OIT, *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico (tercera edición)* (Ginebra, 2018).

[24] *Ibid.*

los Estados árabes (71,7 %). En América (54,4 %) y en Europa y Asia Central (40,8 %), casi la mitad de las personas de edad que trabajan están empleadas en el sector informal.

Proporción de personas de 65 años en adelante que tienen un empleo informal, desglosada en función del sexo y la región

(En porcentaje)

Región	*Total*	*Hombres*	*Mujeres*	*Brecha de género*
África	96,0	94,7	97,9	3,2
América	54,4	55,5	52,2	(3,3)
Asia y el Pacífico	86,3	86,5	85,9	(0,7)
Estados árabes	71,7	68,1	91,6	23,5
Europa y Asia Central	40,8	44,3	36,2	(8,1)

Fuente: OIT, Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico (tercera edición) (Ginebra, 2018), cuadro C.3.

29. Al desglosar la proporción de las personas de edad que tienen un empleo informal en función del sexo, la brecha de género revela que las tasas de empleo informal correspondientes a los hombres de edad son más altas que las de las mujeres de edad en todo el mundo, salvo en África y los Estados árabes, donde las mujeres de edad están más expuestas al empleo informal. Aunque los puestos de trabajo en el sector informal pueden ofrecer algunas características atractivas, como la oportunidad de trabajar más cerca del hogar y una mayor flexibilidad, la necesidad económica suele ser un factor fundamental para las mujeres que buscan empleo. El nivel de instrucción bajo o el menor acceso a la educación, las leyes discriminatorias por motivos de género, el papel tradicional asignado a cada género, los problemas atinentes al derecho de propiedad y la discriminación en el acceso a los recursos financieros basada en el género o el estado civil a menudo limitan las posibilidades de las mujeres en edad de trabajar en el sector formal, en particular en los países de ingreso bajo y mediano bajo[25]. En el contexto de las desigualdades de género, si bien las enormes perturbaciones que ha sufrido el mercado de trabajo a causa de la COVID-19 están afectando a todas las categorías de trabajadores, son especialmente negativas para los trabajadores informales. Según la OIT, la brecha de género que se observa en la proporción de trabajadores informales de los sectores más afectados es mucho mayor, ya que el 42 % de las mujeres tenían un empleo informal en esos sectores al comienzo de la crisis, mientras que el porcentaje correspondiente a los hombres era del 32 %. Al mismo tiempo, el aumento de la carga de trabajo de cuidados no remunerado que ha generado la crisis afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres[26].

30. Las deficiencias en materia de trabajo decente son más pronunciadas en la economía informal. Los datos existentes muestran que, en la economía informal, prevalecen las malas condiciones de salud y seguridad en el trabajo, que se acompañan de altos costos sociales y económicos. Los nuevos indicadores de la informalidad revelan que, en ausencia de políticas eficaces, la vulnerabilidad a la que

[25] Vivian Malta *et al.*, “Informality and gender gaps going hand in hand”, documento de trabajo del Fondo Monetario Internacional, mayo de 2019.

[26] OIT, “Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis”, quinta edición, 30 de junio de 2020. Puede consultarse en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf.

están expuestos los trabajadores informales también se transmitirá a su familia, en particular a los niños y las personas de edad, quienes viven en hogares que tienen una representación desproporcionada en la economía informal de los países en desarrollo[27].

III. Seguridad económica para las personas de edad

A. Diversidad en la vejez

31. A fin de aprovechar el envejecimiento de la población para lograr el progreso económico, es preciso cuestionar las presunciones y los estereotipos asociados a la vejez. En ese sentido, es fundamental reconocer que la diversidad es una característica que define a la vejez y, por consiguiente, reflejar esa heterogeneidad en las políticas públicas, en particular las políticas relativas al empleo y al mercado laboral. La heterogeneidad entre las personas de edad se observa en las necesidades, las capacidades, las preferencias, el estado de salud y la situación económica, entre otros factores, lo que torna necesario idear una respuesta multifacética al envejecimiento y la longevidad de la población para que sea satisfactoria.

32. Para entender las características de la vejez, es fundamental tener claras las formas interseccionales de discriminación que padecen las personas en todas las etapas de la vida, como las vinculadas al género y la discapacidad. Las ancianas, por ejemplo, tienen necesidades y problemas particulares que hay que abordar desde las políticas. Una de las preocupaciones más apremiantes para las ancianas concierne a su situación socioeconómica. Los efectos acumulativos de la discriminación por motivos de género a lo largo de la vida son impedimentos esenciales para lograr la seguridad de los ingresos en la vejez.

33. Debido a varios factores, como el acceso desigual a la educación, la atención sanitaria, las oportunidades de obtener ingresos y los recursos, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser pobres en la vejez. La cobertura jurídica de las pensiones que reciben las mujeres (que asciende al 64,1 %), por ejemplo, es inferior a la de la población general, lo que refleja en gran medida las menores tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral y el número desproporcionado de mujeres que trabajan en el sector informal, así como los antecedentes laborales más breves e interrumpidos a causa de las responsabilidades no remuneradas en materia de cuidado de los hijos y otros integrantes de la familia[28]. Según un estudio acerca de 190 economías efectuado en 2019 por el Grupo Banco Mundial, las leyes discriminatorias siguen poniendo en riesgo la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres y su progreso profesional. Al valorar las leyes y los reglamentos oficiales que rigen la capacidad de las mujeres para trabajar o ser propietarias de empresas, en promedio, las mujeres solo tienen tres cuartas partes de los derechos que asisten a los hombres. A pesar de las mejoras conseguidas en la región de Oriente Medio y Norte de África, las mujeres tienen solo la mitad de los derechos legales de los hombres[29].

34. Aún no se entienden bien ni suelen abordarse las necesidades y los riesgos a los que se enfrentan las personas de edad con discapacidad, ya sean personas con discapacidad que están envejeciendo o personas de edad que adquieren una discapacidad en una etapa avanzada de la vida, ni las dificultades que tienen para

[27] OCDE y OIT, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (París, 2019).
[28] OIT, *Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017-2019* (Ginebra, 2018).
[29] Banco Mundial, *Mujer, empresa y el derecho 2020* (Washington D.C., 2020).

acceder a la asistencia. En un informe reciente de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad (A/74/186), se destaca el aislamiento social, la exclusión, la pobreza y los abusos que sufren las personas de edad con discapacidad, que pueden agravarse en tiempos de crisis, como en el caso de la pandemia de COVID-19. Si bien muchos Gobiernos han tomado medidas que exigen que los empleadores hagan ajustes razonables para incluir a los trabajadores con discapacidad, este requisito no siempre se aplica a los trabajadores de edad cuya disminución de las capacidades intrínsecas y funcionales no cumple los criterios de discapacidad (véase A/AC.278/2020/CRP.3). Las desventajas que sufren las personas de edad se ven profundizadas por su residencia en entornos frágiles que tienen una infraestructura deficiente y por la falta de acceso a los servicios básicos. También es importante reconocer las situaciones en que se acrecientan las desigualdades en el transcurso de la vida. Las desventajas que padecen grupos como los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores de minorías étnicas suelen amplificarse a edades más avanzadas.

35. En el ámbito laboral, reconocer la diversidad en la vejez exige crear sistemas que ayuden a las personas de edad que no pueden trabajar o deciden no hacerlo y permita continuar trabajando a quienes sí pueden y así lo desean. Esos sistemas permiten a las personas de edad hacer las transiciones futuras sin temor ni inseguridad. En cuanto al futuro del trabajo, es esencial que los sistemas de protección sean sólidos y tengan en cuenta las particularidades de las personas de edad, así como que estén basados en los principios de solidaridad y distribución del riesgo, lo que ayuda a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo de la vida[30].

B. Eliminación de los obstáculos que impiden el acceso al trabajo decente

36. Las personas de edad eligen continuar trabajando una vez jubiladas por diversos motivos. En algunos casos, tal vez deseen seguir trabajando porque el trabajo es fundamental en su vida o constituye una forma de participar en la sociedad. En otros casos, el trabajo es y será una necesidad para garantizar un ingreso mínimo a las personas de edad que carecen de otros medios de apoyo, especialmente si no disponen de sistemas de protección social que ofrecen gran cobertura y prestaciones suficientes.

37. Sea cual fuere la circunstancia, para que las personas de edad sigan siendo activas en la economía, las políticas deben eliminar los obstáculos que impiden su participación en el mercado laboral y, a la vez, proteger su derecho a elegir libremente si quieren trabajar y ofrecerles oportunidades para ampliar su empleabilidad. Las personas de edad se topan con muchos obstáculos que les impiden participar plenamente en la vida laboral y que reflejan las actitudes, las leyes y las instituciones del trabajo[31].

38. La discriminación por motivos de edad es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las personas de edad en el mercado laboral. La discriminación laboral por motivos de edad se manifiesta a través de prácticas edadistas individuales, institucionales, sistémicas o estructurales. La coexistencia de variables, como el género y la discapacidad, agrava la discriminación laboral por motivos de edad (véase A/AC.278/2020/CRP.3). Como se describe en el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002), eliminar la discriminación por motivos de

[30] OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*.

[31] Conferencia Internacional del Trabajo, resolución relativa al empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico, aprobada el 19 de junio de 2013.

edad es fundamental para que las personas de edad puedan contribuir activamente a la economía y se pueda garantizar su bienestar.

39. Algunos ejemplos de discriminación que padecen las personas de edad en el ámbito laboral son las condiciones de empleo desiguales, la falta de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, la discriminación en el acceso a instancias de formación y educación, y la presión para que se jubilen. Al contratar personal, los empleadores a menudo dan preferencia a los trabajadores más jóvenes que tienen experiencia similar, lo que puede dar lugar a que las personas de edad queden desempleadas durante períodos prolongados y a otras consecuencias negativas para su progreso profesional (*ibid*.). El edadismo también se observa en la esfera interpersonal en el lugar de trabajo, puesto que las personas de edad suelen ser objeto de bromas o comentarios edadistas y un trato irrespetuoso por parte de los empleadores, los compañeros de trabajo o los clientes a causa de su edad[32]. No se trata en absoluto de una lista exhaustiva, sino más bien de ejemplos de posibles manifestaciones de discriminación por motivos de edad en el plano de las experiencias personales.

40. Al igual que todos los prejuicios arraigados y generalizados, el edadismo tiene efectos reales y cuantificables en el bienestar de las personas y en la economía. Un estudio reciente realizado en los Estados Unidos, en el que se examinaron los costos económicos de la discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo, reveló que, en 2018, se perdió un posible aumento de más del 5 % del PIB (850.000 millones de dólares) porque los trabajadores de 50 años en adelante no tenían la oportunidad de permanecer en la fuerza laboral, volver a trabajar, cambiar de empleo o recibir un ascenso dentro de la empresa en la que trabajaban[33].

41. Las actitudes discriminatorias deberían dar paso a nuevos planteamientos que hagan visibles las contribuciones que ya hacen las personas de edad a nuestras sociedades y echen por tierra los estereotipos que consideran que las personas de edad son menos productivas o incapaces de aprender y adaptarse a las nuevas tecnologías, lo que podría ser particularmente perjudicial en las situaciones en las que esas tecnologías adquieren más importancia, como en la actual pandemia de COVID-19. Las medidas que abordan la discriminación por motivos de edad, como las políticas, las leyes y las campañas de sensibilización pública, son cruciales para derribar los obstáculos que encuentran los trabajadores mayores en cuanto a la contratación, los ascensos, la capacitación y la retención del empleo[34]. La instauración de leyes más estrictas en materia de diversidad y la ampliación de los derechos de las personas con discapacidad también pueden proteger contra la discriminación laboral interseccional, como la basada en la edad, la discapacidad y el sexo, que padecen los trabajadores mayores[35].

42. Otro obstáculo que impide a las personas de edad participar en la fuerza laboral son los mercados de trabajo que no tienen la flexibilidad suficiente. Algunas formas de incentivar a los trabajadores mayores a prolongar su vida laboral consisten en ofrecer modalidades de trabajo flexibles y a tiempo parcial, que son muy apreciadas por los trabajadores mayores, así como explotar el potencial de las nuevas tecnologías

[32] Justyna Stypińska y Pirjo Nikander, “Ageism and age discrimination in the labour market: a macrostructural perspective”, en *Contemporary Perspectives on Ageism*, Liat Ayalon y Clemens Tesch-Römer (eds.), International Perspectives on Ageing series, vol. 19 (Cham, Suiza, Springer, 2018).

[33] AARP y Unidad de Investigación de la revista *The Economist* “The economic impact of age discrimination”, 2019.

[34] OCDE, *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies*.

[35] Andrew Scott, “The long, good life: longer, more productive lives will mean big changes to the old rules of ageing”, *Finance and Development*, vol. 57, núm. 1 (marzo de 2020).

digitales, en particular la robótica y la inteligencia artificial, para promover el empleo entre las personas de edad. Si bien las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) se han vuelto omnipresentes en la vida económica y social tanto de los países desarrollados como de los países en desarrollo, las brechas digitales siguen impidiendo que las TIC logren todo su potencial de desarrollo, en particular en los países menos adelantados (véase A/75/62-E/2020/11). Destacando la importancia de las cuestiones relativas a las personas de edad como tema intersectorial, en 2020, el Foro de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información programó por primera vez una sesión especial dedicada a las personas de edad y las TIC. En colaboración con los interesados pertinentes, la nueva sesión abordará la forma en que las TIC ayudan a luchar contra la discriminación laboral por motivos de edad, lograr un envejecimiento más saludable, construir ciudades más inteligentes, garantizar la inclusión financiera de las personas de edad y apoyar a millones de cuidadores en todo el mundo, así como a fomentar la inclusión digital de todas las generaciones para hacer posible el Decenio para el Envejecimiento Saludable (2020-2030).

43. Cuando los encargados de formular políticas estudian la posibilidad de modificar las edades de jubilación, las medidas deben reconocer y reflejar la diversidad que caracteriza a la vejez. Habida cuenta de que la situación socioeconómica sigue determinando la diferencia cada vez mayor que se observa en la esperanza de vida, las reformas de los sistemas de seguridad social que pretenden modificar las edades de jubilación deben tener presentes las repercusiones de las disparidades socioeconómicas tanto en la esperanza de vida como en el estado de salud de las personas, y velar por que quienes no puedan seguir trabajando tengan garantizado el acceso a una pensión adecuada.

44. Los Estados Miembros aceptan cada vez más que los cambios demográficos y la creciente complejidad del futuro del trabajo exigen una población adaptable y resiliente, así como un sistema de aprendizaje permanente que permita que las personas de edad fortalezcan su capacidad de adaptación y resiliencia. El aprendizaje permanente parte de una perspectiva holística de la educación y la capacitación, ya que facilita el acceso al aprendizaje formal e informal a todas las personas en todas las fases de la vida, desde la educación preescolar hasta la capacitación de adultos. El acceso insuficiente de las personas de edad a oportunidades de capacitación puede obstaculizar su capacidad de seguir trabajando o de encontrar un nuevo empleo, ya que muchas competencias quedan obsoletas dada la rápida evolución del mercado laboral y la mayor demanda de formación, reciclaje profesional y perfeccionamiento [36]. Más allá de los efectos que pueda tener el aprendizaje permanente en la empleabilidad de las personas de edad, la participación en esas oportunidades aporta muchos otros beneficios sociales, tanto a nivel individual como comunitario: mejora la salud mental, crea nuevas redes sociales y genera sentimientos de realización, entre otros.

45. Si bien hay escasa información sobre los trabajadores de 65 años en adelante, han surgido algunas tendencias positivas en los sistemas de aprendizaje destinados a los trabajadores mayores. Por ejemplo, en la Unión Europea, la tasa media de aprendizaje y educación laboral no formal de adultos aumentó un 37 % en el grupo etario de 25 a 64 años, mientras que el aumento llegó al 71 % en el grupo etario de 55 a 64 años[37]. Estas diferencias son consecuencia casi exclusiva de un mejor acceso al aprendizaje y la educación de adultos con apoyo del empleador, en particular de

[36] OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*.

[37] Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *4th Global Report on Adult Learning and Education* (Hamburgo, Alemania, Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, 2019).

los trabajadores mayores. Con todo, estas tendencias positivas no deben ocultar que, en muchos países de la Unión Europea, siguen siendo bajas las tasas de participación de los adultos en el aprendizaje y la educación laborales, en particular las correspondientes a las personas de edad que ocupan puestos que ofrecen escasas oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo[38].

46. Es insuficiente la financiación destinada al aprendizaje y la educación de adultos. Según lo consignado en las respuestas a una encuesta de 159 países, menos de un tercio de los países indicó que, desde 2015, había aumentado la proporción del gasto asignado al aprendizaje y la educación de adultos en el presupuesto de la enseñanza, mientras que el 17 % indicó que había disminuido y el 41 % indicó que no había avanzado. La ausencia de disposiciones apropiadas es un obstáculo importante que hay que derribar. La agenda dirigida a reducir las desigualdades deberá sustentarse en un análisis del futuro del trabajo y tener en cuenta un contrato social revitalizado cuya piedra angular sea el derecho al aprendizaje permanente[39].

47. La participación de las personas de edad en trabajos inseguros y de baja productividad o en el empleo informal también constituye un impedimento para acceder al trabajo decente (véase A/AC.278/2020/CRP.3). El trabajo de cuidados no remunerado, a menudo a cargo de mujeres, también puede dificultar la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral formal. Según datos procedentes del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, las personas de 50 años en adelante que prestan diez o más horas de atención a la semana tienen más probabilidades de abandonar el empleo formal. Además, las horas dedicadas al trabajo de cuidados aumentan conforme avanza la edad del cuidador[40].

48. A fin de promover la inclusión de las personas de edad en las nuevas realidades del trabajo y aprovechar la oportunidad que ofrece la prolongación de la longevidad, es necesario que los encargados de formular políticas aborden directamente todos los obstáculos mencionados. Esas políticas dependerán del nivel y la disponibilidad de los sistemas de protección social, el acceso a la atención sanitaria y otros servicios públicos, y la estructura del mercado laboral de cada país.

C. Mejorar el acceso a la protección social

49. Los sistemas de protección social universal son la base de la inclusión social y la prosperidad económica y son fundamentales para garantizar que las personas de edad, en particular las más desfavorecidas, tengan acceso al menos a un ingreso mínimo suficiente a través de pensiones contributivas o no contributivas y servicios esenciales como la atención sanitaria y la atención prolongada[41]. En particular, los pisos de protección social definidos a nivel nacional son fundamentales para garantizar que todas las personas gocen de al menos un grado básico de seguridad social[42]. Dada la gran diversidad que caracteriza a las personas de edad, muchas

[38] *Ibid.*

[39] *Ibid.*

[40] Alison Dixley, Rachel Boughey y Alison Herrington, “Informal carers and employment: summary report of a systematic review”, Reino Unido, Departamento de Trabajo y Pensiones (Londres, 2019).

[41] *Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid, 8 a 12 de abril de 2002* (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta S.02.IV.4), cap. I, resolución 1, anexos I y II, y OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: la protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra, 2017).

[42] Como se refleja en la meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en la Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 2012 (núm. 202) de la OIT.

pueden continuar trabajando una vez superada la edad de jubilación si están dispuestas a ello, pero eso no siempre es posible para muchos adultos mayores.

50. Es fundamental adoptar una perspectiva de la protección social basada en el ciclo vital, en virtud de la cual las personas estén protegidas de todas las transiciones a lo largo de la vida, en especial la infancia, la discapacidad, la maternidad, el desempleo y la vejez[43]. Cuando la protección social se aplica desde esa perspectiva, hay mayores probabilidades de que las personas lleguen a la vejez en mejores condiciones en lo que respecta a la seguridad económica, la salud y la inclusión social.

51. Aunque los debates sobre la protección social en el contexto del envejecimiento de la población suelen girar en torno a la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones, es importante reiterar que esas medidas están basadas en los instrumentos de derechos humanos y son fundamentales para garantizar la seguridad económica en la vejez. El derecho a la seguridad social está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La OIT ha aprobado un gran número de normas internacionales en materia de seguridad social que ofrecen orientación concreta a los países sobre la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social y pretenden, como objetivo subyacente, lograr la universalidad de la protección para todas las personas de edad.

52. Las pensiones son la forma de protección social más extendida en todo el mundo: la reciben el 68 % de las personas que superan la edad de jubilación. La cobertura de los sistemas de pensiones se ha ampliado significativamente en los últimos decenios, en particular mediante la incorporación de pensiones universales. Los países que cuentan con una cobertura efectiva alta[44] pasaron de 34 en 2000 a 53 en el período 2015-2017. Además, el número de países en los que las pensiones solo cubren el 20 % o menos de las personas de edad se redujo de 73 en 2000 a 51 en 2015-2017. Estos datos indican una tendencia positiva en la cobertura jurídica y efectiva, si bien es importante señalar que aún se observan variaciones regionales considerables: mientras que en los países de ingreso alto las tasas de cobertura son cercanas al 100 %, en África Subsahariana y Asia Meridional, por ejemplo, son del 22,7 % y el 23,6 %, respectivamente.[45]

53. En los países en desarrollo, las iniciativas que están en curso generalmente están orientadas a ampliar la cobertura a las personas que trabajan en la economía informal, mientras que, en los países de ingreso alto y mediano alto, los debates sobre las pensiones suelen centrarse en velar por la sostenibilidad financiera en el contexto del envejecimiento demográfico. Al mismo tiempo, el monto de las prestaciones que ofrecen los sistemas de pensiones sigue siendo un problema fundamental en muchos países, independientemente de su nivel de desarrollo, ya que algunas pensiones no logran sacar de la pobreza a las personas de edad.

54. Hay que concebir sistemas de pensiones que ofrezcan una protección suficiente a todas las personas mediante mecanismos de financiación sostenibles y equitativos basados en la solidaridad, prestando especial atención a la receptividad a las cuestiones de género y a la inclusión de los grupos desfavorecidos. Muchos países logran este objetivo combinando el seguro social con las pensiones financiadas con impuestos. Los sistemas de protección social deben tener en cuenta la forma en que las desigualdades padecidas durante la vida pueden impedir que las personas de edad tengan acceso a una pensión suficiente. Garantizar la cobertura universal de las

[43] HelpAge International, “Why social pensions? Achieving income security for all in older age”, 2020.

[44] Véase una definición de “cobertura efectiva” en OIT, *Informe mundial sobre la protección social 2017-2019,* anexo II.

[45] OIT, *Informe mundial sobre la protección social 2017-2019*.

pensiones en montos suficientes permite a los trabajadores que superan la edad de jubilación trabajar menos o dejar de trabajar si así lo desean, previene o alivia la pobreza en la vejez y garantiza la seguridad de los ingresos[46].

55. El acceso a la atención sanitaria universal y equitativa durante toda la vida, en la que estén incluidos la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de enfermedades, promovería un envejecimiento saludable y mejoraría los resultados sanitarios en la vejez. De esta forma, sería posible reducir la carga de las enfermedades no transmisibles a fin de que las personas de edad transitaran la vejez con mejor salud y pudieran permanecer activas durante más tiempo. Los servicios de atención prolongada tendrán gran importancia a medida que la población envejezca, pero pocos sistemas de protección social cuentan con planes para satisfacer esas necesidades, además de que los encargados de formular políticas los pasan por alto tanto en los países menos adelantados como en los más desarrollados[47].

56. La crisis ocasionada por la COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de contar con sistemas de protección social sólidos que apoyen y refuercen la resiliencia de toda la población. Si bien la crisis ha hecho evidentes los riesgos vinculados a los sistemas de protección social inadecuados e insuficientes en todo el mundo, esas vulnerabilidades han sido más profundas, sobre todo, en los países menos desarrollados. Al idear una respuesta inmediata a la emergencia generada por la COVID-19, los encargados de formular políticas también deberían adoptar una perspectiva a largo plazo y elaborar estrategias que fortalezcan los sistemas de protección social y la preparación para las crisis, en particular adoptando medidas que respalden las transiciones progresivas de la economía informal a la formal[48].

IV. Información actualizada sobre los progresos realizados por el sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a las personas de edad en el contexto de la pandemia de COVID-19

57. La pandemia de COVID-19 ha acentuado las desigualdades, la discriminación y los problemas que ya venían padeciendo algunos grupos sociales. Mi Oficina Ejecutiva presentó una serie de informes de política para exponer una perspectiva acerca de la forma en que la comunidad internacional puede dar una respuesta eficaz y coordinada a la COVID-19 que esté centrada en los grupos prioritarios. El 1 de mayo de 2020, se publicó el informe de políticas sobre las repercusiones de la COVID-19 en las personas de edad, en el que se destacaba un conjunto de riesgos y problemas particulares de las personas de edad, muchos de los cuales no son nuevos. Durante mucho tiempo, las personas de edad han sido víctimas de una protección insuficiente de sus derechos humanos y se les ha pasado por alto en las políticas y los programas nacionales, lo que, junto con la ausencia de un marco jurídico específico acordado internacionalmente, agrava su vulnerabilidad y quizá haya generado, en algunas ocasiones, respuestas insuficientes a la crisis por la COVID-19.

[46] OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*.
[47] OIT, *Informe mundial sobre la protección social 2017-2019*.
[48] OIT, “Social protection responses to the COVID-19 pandemic in developing countries: strengthening resilience by building universal social protection”, mayo de 2020, y “La crisis de COVID-19 y la economía informal: respuestas inmediatas y desafíos de política”, mayo de 2020. Véase también la plataforma de la OIT sobre la respuesta de la protección social a la crisis de la COVID-19, en https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action;jsessionid=hoChQX2kSrm6-cT6GYXMBhlihsgKoGaD_aIzm9mh281acKaxght7!-1516073569?lang=ES&id=62.

58. En el informe de políticas se pide que se formulen marcos jurídicos más sólidos, tanto en el plano nacional como en el internacional, para proteger los derechos humanos de las personas de edad, sobre todo acelerando los esfuerzos del Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre el Envejecimiento, cuyo propósito es elaborar propuestas sobre un instrumento jurídico internacional para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas de edad. También se recomienda a la comunidad internacional que aproveche el apoyo del sistema de las Naciones Unidas, de conformidad con el marco de las Naciones Unidas para responder a los efectos socioeconómicos de la COVID-19 y el Plan Mundial de Respuesta Humanitaria a la COVID-19. En total, 146 Estados Miembros de las Naciones Unidas han manifestado su firme apoyo al llamamiento para promover respuestas a la pandemia que se basen en el respeto de los derechos y la dignidad de las personas de edad, así como en la solidaridad mundial[49]. Además, más de 100 organizaciones no gubernamentales publicaron una carta abierta conjunta, en la que pedían que se reforzara aún más la inclusión de las personas de edad en todos los niveles de la labor del sistema de las Naciones Unidas[50].

59. El Grupo Interinstitucional sobre el Envejecimiento, de carácter oficioso, recibió con agrado la composición de la Oficina de Coordinación del Desarrollo, que coordina y gestiona el sistema de coordinadores residentes. Los miembros del Grupo han publicado una serie de orientaciones técnicas, así como informes de política sobre la COVID-19 y las personas de edad, que pueden consultarse en línea[51].

V. Conclusiones y recomendaciones

60. Las nuevas tendencias, entre las que se cuentan el envejecimiento de la población, tendrán profundas consecuencias en cada uno de los aspectos de la vida individual, comunitaria, nacional e internacional, en cuyo contexto evolucionarán todas las facetas de la humanidad, en particular las sociales y económicas[52]. A fin de ser decisivas, las medidas pueden valerse de estas nuevas tendencias para reconfigurar y mejorar las comunidades y la vida laboral de las personas. En una época en la que persisten las desigualdades, la desatención de quienes se encargan de formular políticas respecto de estos cambios mundiales o su falta de acción en consecuencia tendrán profundas repercusiones en el carácter y el futuro del trabajo, y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en ese contexto, como se reconoce en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

61. Para lograr un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás, es fundamental que el futuro del trabajo sea inclusivo. A fin de aprovechar los beneficios que aporta la longevidad al desarrollo sostenible en todas sus dimensiones, es preciso adoptar políticas con sustento empírico que incorporen la prolongación de la longevidad y reexaminen las estructuras laborales actitudinales, legislativas e institucionales vigentes. Las actuales estructuras sociales y normativas subyacentes,

[49] “Statement of support to the UN Secretary-General’s policy brief on the impact of COVID-19 on older persons”, 11 de mayo de 2020. Puede consultarse en https://www.un.org/development/desa/ageing/uncategorized/2020/05/140-member-states-support-the-sg-policy-brief-on-covid19-and-older-persons/.

[50] “Joint letter to the UN Secretary-General from civil society organizations welcoming the Secretary-General’s brief on older persons and COVID-19 and requesting a plan of action”, 2 de junio de 2020. Puede consultarse en https://www.helpage.org/newsroom/latest-news/ngos-call-on-un-secretarygeneral-to-set-out-plan-to-strengthen-recognition-and-inclusion-of-older-people-within-un-system/.

[51] Véase https://www.un.org/development/desa/ageing/covid19.html.

[52] *Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid, 8 a 12 de abril de 2002* (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta S.02.IV.4), cap. I, resolución 1, anexo II.

que respaldan las antiguas presunciones de que la vida está dividida en tres etapas, a saber, educación a tiempo completo, trabajo continuo y jubilación completa, no se ajustan a las realidades del envejecimiento de la población y la prolongación de la longevidad[53]. Las políticas pueden y deben desempeñar un papel importante en la configuración del futuro del trabajo desde una perspectiva del ciclo vital. Si bien el proceso es gradual y ya lleva muchos años en marcha, los cambios marginales quizá no sean suficientes, y algunos sugieren que quizá sea necesario modificar las políticas actuales para que el futuro del trabajo esté centrado en las personas[54].

62. Es importante que las respuestas normativas integrales adopten una perspectiva más amplia del ciclo vital, que promueva la calidad de vida a todas las edades y garantice los beneficios asociados a la longevidad. Por tanto, los países tendrán que replantearse lo que constituyen tanto el envejecimiento de la población como la vejez, dejando de representar a las personas de edad como un grupo homogéneo y al envejecimiento de la población como una carga para las sociedades, y adoptando una visión de futuro que reconozca las contribuciones sociales y económicas de las personas de edad y que tenga en cuenta el potencial de una población que envejece como base para el desarrollo futuro. Si las políticas e iniciativas en evolución están sustentadas por esta línea de pensamiento y acción sobre el envejecimiento, lograrán la prosperidad económica y la cohesión social, y empoderarán a las personas de edad y les permitirán aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial, en particular en un trabajo gratificante y productivo todo el tiempo que quieran y puedan trabajar.

63. Los Estados Miembros tal vez deseen considerar las siguientes recomendaciones:

a) Velar por que los sistemas de protección social, incluido el acceso a la protección de la atención prolongada y a la atención sanitaria equitativa y universal, sean adecuados y sigan una perspectiva del ciclo vital;

b) Lograr la seguridad económica en la vejez y hacer frente a los efectos adversos de la discriminación y las desigualdades que padecieron durante la vida las personas de edad, en particular las mujeres;

c) Permitir que las personas lleguen a la vejez en mejores condiciones económicas apoyando la transición del trabajo informal al formal y dando un valor suficiente a la contribución económica del trabajo de cuidados no remunerado;

d) Adoptar medidas que combatan la discriminación por motivos de edad y corregir los estereotipos laborales perjudiciales, tanto entre los empleadores como en la sociedad en general, aprobando leyes y poniendo en marcha campañas de sensibilización pública;

e) Establecer y promover un sistema eficaz de aprendizaje permanente que permita a las personas capacitarse, perfeccionarse y reciclarse profesionalmente a lo largo de la vida;

f) Ofrecer incentivos que alienten a los empleadores a retener y contratar a los trabajadores mayores y promover buenas prácticas en la gestión y el aprovechamiento de una fuerza laboral diversa en cuanto a la edad;

[53] Lynda Gratton y Andrew Scott, *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity* (Londres, Bloomsbury, 2016).

[54] OCDE, “The future of work: OECD employment outlook 2019 – highlights”, 2019.

g) Fomentar carreras más largas y gratificantes, incluso ofreciendo modalidades de trabajo flexibles y a tiempo parcial, aprovechando el potencial de las nuevas tecnologías y adaptando los puestos y lugares de trabajo para facilitar la retención y el empleo de los trabajadores mayores con discapacidad;

h) Promover el empleo por cuenta propia entre las personas de edad y apoyar a los empresarios mayores.