



Décima sesión

Jueves 10 de junio de 2004, a las 10 h. 15

Presidentes: Sr. Ray Guevara y Sr. Maatough

INFORME GLOBAL CON ARREGLO AL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: SESIÓN INTERACTIVA

EL PRESIDENTE

Tengo hoy sumo agrado en declarar abierta la décima sesión de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que estará enteramente dedicada a la discusión del Informe global presentado en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este Informe es el primero del segundo ciclo cuatrienal de informes globales que se presentan a la Conferencia. Como ustedes saben, se titula *Organizarse en pos de la justicia social* y versa sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En sus páginas, se hace una evaluación de las tendencias observadas en este campo en los cuatro últimos años, desde que en el año 2000 se publicara el primer Informe global sobre los mencionados derechos fundamentales bajo el título *Su voz en el trabajo*.

El volumen de información que se comunica hoy es importante, figura en el citado Informe 1(B) así como también en las *Actas Provisionales* núm. 7, que trata de las diferentes actividades de seguimiento emprendidas por la OIT en aplicación de la Declaración.

Queremos que el debate del día de hoy sea animado e interactivo, por eso nos hemos mudado a esta sala, que se presta más para un intercambio dinámico de ideas e informaciones, y por eso también los participantes han ocupado sus asientos como en una comisión plenaria y se han reunido por grupos. El Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.

La discusión se organizará del modo siguiente: en primer lugar el Secretario General presentará el Informe global, luego ofreceré la palabra a los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, y a continuación a los representantes de los grupos regionales; después daré la palabra a los oradores que deseen intervenir.

Original inglés: El SECRETARIO GENERAL

El documento *Organizarse en pos de la justicia social* es el segundo Informe global centrado en la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ya ha recibido

una acogida positiva en los discursos de plenaria y aquí voy a entrar más a fondo en el análisis.

Hace cuatro años, nuestro primer Informe global *Su voz en el trabajo* señaló la determinación que todos tenemos de lograr el respeto universal de estos derechos humanos fundamentales y de trabajar identificando las prioridades del programa de actividades de promoción de la OIT.

Les recuerdo que la Declaración impuso a la Oficina la responsabilidad de preparar un panorama global dinámico de cada categoría de principios y derechos fundamentales en ciclos de cuatro años, o sea que este es nuestro segundo primer Informe global.

Quisiera hacer seis comentarios sobre dónde dice el Informe global que estamos y adónde debemos dirigirnos para que el derecho a la libertad de asociación y a la libertad sindical y a la negociación colectiva se convierta en una realidad en la vida de los pueblos, las instituciones y la sociedad.

En primer lugar, existe una aceptación cada vez más amplia de la importancia de estos derechos fundamentales. De hecho, ha aumentado el número de ratificaciones y si seguimos con el ritmo actual, llegaremos a la meta de lograr la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98 en el año 2015. Creo que no deberíamos esperar tanto, pero sería conveniente que el año fijado para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos a la reducción de la pobreza podamos decir que todos los países del mundo se han comprometido a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este es el caso de muchos países muy grandes e importantes, desarrollados y en desarrollo, que aún no lo han hecho. En estos últimos cuatro años, hemos aplicado algunos programas de promoción de la búsqueda de datos con países interesados; estos programas se derivan directamente de nuestro examen del Informe global presentado en la reunión de 2000 de la Conferencia.

En segundo lugar, nuestra labor está cambiando. Nuestro sistema de control está siendo utilizado por un número cada vez mayor de organizaciones que luchan para tratar de superar obstáculos de distintos tipos y gravedad que impiden el ejercicio de sus derechos. Veo esto como un indicador de una aceptación sana del proceso de la OIT para identificar y resolver los problemas. En la mayoría de los casos, este proceso conduce al establecimiento de un diálogo constructivo sobre cómo modificar la ley o mejorar el sistema administrativo o cómo tratar un problema particular. Su eficacia radica en la percep-

ción que todos tienen de funcionar de manera franca, pero justa.

Nuestro desafío común es crear un entorno político, administrativo, social y jurídico en el cual el hecho de estar unidos y de desempeñar un papel activo en un sindicato o en una organización de empleadores sea considerado como una actividad normal. El hecho simple de decidir que hay que poner obstáculos, cualesquiera que sean, a los empleados o los trabajadores que deseen organizarse es contrario a algo que debería considerarse normal. No tiene nada de particular tratar de organizarse. Se trata de una filosofía básica que todos debemos defender en todas las facetas de nuestras vidas. También es un acto de decisión cívica. ¿Quién tiene derecho a impedir esa decisión si defendemos la democracia? O sea que se trata de un elemento muy fundamental. Es una decisión individual de cada individuo, y no hay que impedirla.

Creo que si adoptamos esta postura, nuestra actitud tendrá efectos de mucho alcance. Después de todo, las legislaciones laborales más efectivas están profundamente arraigadas en la sociedad y son respetadas no sólo porque los tribunales pueden sancionar los abusos, sino también porque forman parte de los reflejos que han integrado los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en sus estructuras de representación.

La noción fundamental de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva es que la negociación entre participantes de igual peso, y no el conflicto, es la manera más rápida, rentable y justa de resolver los problemas y de crear oportunidades de progreso.

En tercer lugar, a pesar de los progresos alcanzados, varios grupos de trabajadores se enfrentan con enormes problemas en materia de organización en casi todos los países. La mayoría de estos trabajadores son poco remunerados, tienen poca o ninguna seguridad de empleo o de salario, a veces trabajan en condiciones peligrosas, y son objeto de prácticas discriminatorias de distintos tipos — una gran proporción de ellos está constituida por mujeres y por personas que trabajan en la agricultura.

El enfoque que adoptamos en la reunión de 2002 de la Conferencia Internacional del Trabajo proporciona una fuerte plataforma de acción para los trabajadores de la economía informal y las pequeñas empresas. Los sindicatos y las asociaciones empresariales establecidos son los más indicados para ofrecer apoyo y ayuda en materia de organización.

Muchos de ustedes ya lo están haciendo y los felicito por ello. Estos grupos que tienen las mayores dificultades para afirmar sus derechos deberían ser el centro de nuestra próxima fase de actividades de seguimiento.

En cuarto lugar, la cooperación técnica ocupa un lugar clave. La Declaración nos ha proporcionado un importante marco que podemos utilizar para proporcionar cooperación técnica y apoyo a los mandantes. En el plan de acción adoptado después de la presentación del primer Informe global, relacionado con la libertad de asociación y la libertad sindical se enumeraban unos 50 países que habían pedido asistencia técnica. En los cuatro años que han transcurrido desde entonces, la Oficina ha trabajado con muchos de ellos en relación con las prioridades de política que han elegido.

Gracias a la asignación de importantes fondos para asistencia técnica ha sido posible iniciar varios importantes proyectos en países de todas las regio-

nes. Quisiera dar las gracias a los gobiernos que han aportado contribuciones e instarlos, a ellos y a otros gobiernos, a que sigan ayudándonos a desarrollar nuestra labor de promoción. El apoyo de algunos países muy importantes ha sido determinante para organizar muchos de estos proyectos.

En quinto lugar, es vital el desarrollo de la capacidad. En las legislaciones de muchos países se hacen excepciones que socavan la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva para todos; esto lo vemos en la economía informal, en las zonas francas de exportación, en todas partes.

Abordar estas lagunas es una labor ardua y debemos actuar con más rapidez. Creo que debemos hacerlo porque en muchos casos el bloqueo no es por falta de voluntad política, sino simplemente porque los servicios gubernamentales no cuentan con la capacidad de elaborar reformas legislativas y establecer las estructuras necesarias de aplicación. Lo que deben abordar de inmediato y de una buena vez por todas es la idea nefasta de que un trabajador en una zona franca de exportación tiene menos derechos que otros trabajadores del mismo país. Es una política absurda imponer estas condiciones a los países en desarrollo. Afortunadamente no todos la han seguido.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores deben fortalecer su capacidad de organizarse y de llegar hasta el sector informal en particular. También es fundamental que desarrollen los conocimientos técnicos necesarios para poder negociar eficazmente entre ellos y con las autoridades nacionales.

En sexto lugar, y por último, la globalización plantea nuevos desafíos. En el Informe global se demuestra que la negociación colectiva sigue siendo generalizada y que se adapta constantemente a los contornos cambiantes del mercado mundial.

Cabe señalar que los países con instituciones de protección social y de negociación colectiva relativamente fuertes son los que mejor pueden hacer frente a la volatilidad de un mundo cada vez más interdependiente, son los que más invierten en el desarrollo de las calificaciones y, en general, son los que registran menos desigualdad de los ingresos.

La elección parece ser: hay que organizarse bien, formar a sus negociadores, decidir qué arreglos de negociación son los más convenientes, estar dispuestos a adaptarlos y reequilibrarlos si las circunstancias se modifican y, sobre todo, seguir hablando, dialogando.

El objetivo es aumentar la productividad y la competitividad junto con los ingresos y la protección de maneras reconocidas como justas y eficaces. Los derechos posibilitan esto, pero no lo garantizan. Lo garantizan las calificaciones, las capacidades y la experiencia de los negociadores. Sin embargo, cuando los desequilibrios de poder son demasiado grandes, la ley debe garantizar la equidad en la relación.

Hemos observado un aumento del número de solicitudes de asesoramiento sobre cómo formular estructuras y técnicas de negociación, sobre todo mecanismos de solución de conflictos, apropiados para soportar las presiones competitivas cada vez más fuertes de nuestra época.

Esto es lo que en el Informe global llamamos enfoques basados en los derechos de los mercados de trabajo dinámicos. La única manera de atender esta demanda consistirá en desarrollar mejores maneras

de compartir las experiencias de nuestros mandantes de todo el mundo, de manera que cada país pueda aprovechar nuestros conocimientos colectivos al adaptar sus propios sistemas.

Para concluir, el objeto de conformar una globalización justa depende en gran medida de que haya organizaciones fuertes de empleadores y de trabajadores basadas en el respeto de la libertad de asociación, la libertad sindical y de la justicia social.

En los cuatro últimos años ha resultado cada vez más obvio que para promover la libertad de asociación como un derecho humano en el trabajo, tenemos que entender la íntima relación que lo une con la generalización de la democracia, la eficiencia de un desarrollo orientado hacia los mercados y la justicia social.

En la Declaración se describen los convenios fundamentales como aquellos que prevén derechos habilitantes. Cuando los trabajadores y los empleadores tienen libertad de afiliarse y a constituir organizaciones, también tienen libertad para luchar contra el trabajo forzoso, luchar contra el trabajo infantil, y oponerse firmemente a la discriminación. El derecho de organización lucha contra la pobreza y la injusticia en sus fases iniciales.

El Informe global *Organizarse en pos de la justicia social* da un paso importante hacia la integración de nuestra manera de pensar y nuestros derechos en la labor que realizamos sobre otras prioridades estratégicas.

En el Informe global se nos pide que trabajemos estrechamente para superar los obstáculos existentes que impiden la ratificación y la aplicación de los convenios pertinentes.

En él se nos pide que apoyemos la organización y la negociación en el seno de los grupos de trabajadores vulnerables.

En él se piden más investigaciones y datos para comprender mejor de qué manera estos principios pueden ayudar a construir mercados de trabajo que promuevan los derechos, el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.

También es importante profundizar la base de conocimientos, los servicios de consulta, la cooperación técnica y la sensibilización, así como las actividades de fomento.

Las intervenciones que han hecho ustedes en este día servirán de guía a la Oficina para elaborar un plan de acción para que el Consejo de Administración lo examine en su reunión de noviembre.

Y permítanme decirles que, en mi calidad de Director General, siempre estoy al tanto de los casos individuales de sindicalistas, en particular el de los dirigentes sindicales encarcelados o que son perseguidos de otras maneras por tratar de organizar a los trabajadores y de llevar a cabo sus actividades sindicales legítimas.

También he intervenido en casos relacionados con empleadores.

A todos ustedes, deseo decirles que me mantengan informado. Estoy aquí para ustedes, en ocasiones una llamada oportuna de mi parte, una declaración pública, una discreta intervención, la activación de nuestras oficinas locales u otros vínculos, pueden ayudar a brindar protección en el momento oportuno.

EL PRESIDENTE

Antes de iniciar la discusión propiamente dicha quiero recordarles que en la hoja que se entrega en la Sala se proponen algunos puntos para la discu-

sión, con la intención de dar al debate una orientación útil para la Conferencia y la Oficina. No debemos perder de vista que la discusión del Informe global en la Conferencia es un medio para proporcionar información e ideas que permitan orientar el Plan de Acción sobre el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva durante los próximos cuatro años, que deberá ser presentado a la reunión de noviembre de este año del Consejo de Administración.

En el capítulo 5 del Informe se sugiere que se refuerce, el conocimiento y la promoción del principio y del derecho, y que se mejoren los servicios que se prestan a este respecto a los mandantes. Algunos de los asuntos que la Conferencia tal vez estime oportuno considerar podrían ser los siguientes, como se indica en la hoja que fue repartida y a la que les doy lectura. Primero: ¿Concuerda usted con la conclusión general de que, a pesar de que existen graves problemas, se han hecho importantes mejoras en la aplicación de este principio y derecho, tanto en lo que respecta a la libertad sindical y de asociación como al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva?

Segundo: ¿Qué perspectivas hay de promover la negociación colectiva a diferentes niveles y de ampliar su alcance para abarcar temas tales como la igualdad, la competitividad, la productividad, la innovación, la organización del trabajo, la formación y las nuevas formas de empleo?

Tercero: ¿Está usted de acuerdo con la idea de que la labor futura se centralice en los sectores y los grupos que se identifican en el Informe (agricultura, sector público, zonas francas industriales, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos y los que trabajan en la economía informal)? ¿Cuáles serían en su opinión los sectores prioritarios?

Cuarto: ¿A qué tipo de investigación y compilación de información se debe dar prioridad para que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan utilizarlos con el fin de mejorar la puesta en práctica de este principio y derecho?

Quinto: En lo que respecta al capítulo 4 sobre la cooperación técnica, ¿cuál sería en su opinión la mejor forma de dar seguimiento a estas actividades?

Sexto: ¿Cuáles deben ser a su juicio los principales temas del Plan de Acción para los próximos cuatro años que deberá ser presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2004?

Creo que estamos preparados para abrir la discusión.

Original inglés: Sr. TROTMAN (delegado de los trabajadores, Barbados, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores)

Hoy iniciamos el segundo ciclo del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Al iniciar este ejercicio, quisieramos darle las gracias al Director General y a todo su personal por la intensa labor que han realizado en lo que respecta a la compilación de memorias en los últimos cinco ejercicios.

No es en absoluto una tarea fácil. Somos conscientes de que sigue habiendo problemas asociados con la compilación y tratamiento de las memorias, y pensamos que se deberían perfeccionar los métodos mediante los cuales los países individuales, los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores podrán presentar memorias para que el ejercicio sea

más interesante y aborde verdaderamente los problemas.

Puede que se invite al Consejo de Administración, en noviembre o en una reunión ulterior, a que considere los medios a través de los cuales podamos hacer más eficaz y eficiente el trabajo que se está realizando en la actualidad.

Esto no quiere decir, sin embargo, que el trabajo que han realizado el personal y diversos contribuidores no sea eficaz y digno de agradecimiento.

Deseamos dar especialmente las gracias al Director General por los comentarios tan claros que ha formulado esta mañana. Vamos a referirnos a algunos de ellos y estoy seguro de que mis colegas también lo harán, pero quisiera referirme a la segunda observación que formuló, es decir, que la libertad sindical y de asociación debe considerarse un ejercicio normal que no exija la aprobación de nadie. Pensamos que esto es fundamental y básico. Como ya he dicho, nos vamos a referir a ello dentro de un minuto.

Otra cuestión muy importante, es el punto 5 es decir, la creación de capacidad es fundamental y tenemos que hacer frente a los obstáculos que a veces interfieren con la libertad sindical y de asociación, sobre todo los vinculados a lo que pudiéramos denominar posturas ideológicas, conforme a las cuales, por ejemplo, una persona que trabaja en una zona franca industrial es de segunda categoría y no tiene los mismos derechos y privilegios que las personas que trabajan en otros lugares, o bien las personas que trabajan en los servicios públicos son también de segunda categoría y no tienen derecho a ejercer la misma libertad sindical y de asociación que los demás.

Por lo tanto, esto nos permite ponernos en situación para lo que será sin duda una fructífera discusión. Tenemos que decir sin ninguna ambigüedad que la libertad sindical y de asociación es un derecho humano fundamental. Es un derecho básico que debería darse por sentado y respetarse independientemente de la magnitud o riqueza de un país.

A menudo los que venimos a la Conferencia desde hace algún tiempo hemos escuchado excusas en cuanto al incumplimiento por parte de algunos países de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva porque el país es pobre o porque los países no tienen el nivel adecuado de competencia. Afirmamos, como lo ha dicho el propio Director General, que es un derecho fundamental y tan inalienable como el derecho a la vida. Claro está que hay lugares en donde este derecho a la vida no es tan evidente como nosotros pensamos y por ello tenemos que señalar que se trata de un derecho fundamental al igual que otros derechos y esperamos que, al término de este ejercicio, todos los aquí presentes buscarán medios y formas mediante los cuales podamos contribuir a que la Organización Internacional del Trabajo esté en mejores condiciones para influir en los gobiernos del mundo entero para que, como dijo el propio Director General, todos los países respeten la libertad sindical y de asociación de aquí al año 2015.

Para aquellos que asisten por primera vez a la Conferencia y que realizan por primera vez este ejercicio, tenemos que reflexionar sobre la necesidad de celebrar este debate y por qué lo hemos hecho interactivo. Las organizaciones, y sobre todo una organización como la OIT, deben defender algo, deben creer en algo, y ese algo tiene que ser su razón de ser, el motivo por el cual venimos aquí a

conversar los unos con los otros año tras año. Nosotros, en la OIT, defendemos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tanto es así que hemos convenido, tanto los gobiernos como los interlocutores sociales, que los países deben respetar los principios y derechos fundamentales del trabajo aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes.

Además, pensamos que las personas que no creen en estos principios y derechos fundamentales en el trabajo se han adherido a la Organización Internacional del Trabajo por motivos equivocados y que tendrán pues que analizar por qué reconocen el valor de la Organización, y si piensan que la Organización tiene valor, entonces tendrán que volver a estos principios y derechos fundamentales en el trabajo que son el alma misma de la Organización.

Al mismo tiempo, queremos que estos países entiendan y reconozcan que las organizaciones sólo pueden progresar eficazmente si consideran su posición actual en relación con el punto de partida y en relación con la meta que se proponen alcanzar.

En definitiva, esperamos que todos estos gobiernos que son Miembros de la OIT estén de acuerdo en que la justicia social universal es el principio en que se basa la Organización, y que estén en condiciones de ver dónde se ubican en el camino que va de la falta de justicia a la justicia universal. Por ello opinamos que es totalmente procedente celebrar reuniones interactivas como la presente.

Ya hemos dicho que valoramos el trabajo en el terreno que han realizado los equipos de la OIT hasta la fecha, y en este sentido queremos reiterar que reconocemos el carácter fundamental de sus actividades y, por ello, no juzgaremos el trabajo que se ha realizado en materia de libertad sindical y de asociación sino sólo en cuanto al número de ratificaciones. Tampoco debemos considerarlo teniendo en cuenta el lujo de que disponen algunas economías selectivas o el número de préstamos o inversiones que hayan podido obtener las personas.

Desafortunadamente hay países en donde las libertades sindicales están siendo sacrificadas por ventajas competitivas a corto plazo; el Director General se ha referido a ello antes y hemos reconocido que el propio Informe alude claramente a algunos países que presumen de tener un entorno económico sin sindicatos, es decir, un entorno en el que los trabajadores no tienen el derecho a ejercer las libertades fundamentales que acaba de mencionar el Director General.

Si hubiese sólo uno o dos casos podríamos aceptarlos como una aberración, pero la realidad es que hay muchísimos países que creen que tienen que comportarse de esta manera para poder beneficiarse de las oportunidades de inversión, ya sea de las empresas o de las instituciones internacionales establecidas.

Debemos afrontar esta cuestión y dar a entender que es una visión totalmente errónea porque niega la libertad humana fundamental.

Queremos además decir que el Informe da pruebas, y en vista de estas pruebas tenemos que ser muy prudentes en nuestras conclusiones. Sugiero que no sólo nosotros, los trabajadores, tenemos que ser muy prudentes con las conclusiones que saquemos, no debemos ocuparnos de cuántos han ratificado los Convenios, sino ver cuáles pueden ser los indicadores que nos ayudarán a determinar si nuestra evaluación que nos indica que ha habido mejoría es una evaluación es acertada.

Le preguntamos a usted, señor Presidente, y a todos los hombres y mujeres aquí presentes, ¿cuál es nuestra verdadera interpretación de la evaluación que podamos hacer del progreso que se ha realizado durante los últimos cinco años.

Pensamos que la evaluación verdadera debe medirse en función del nivel de cumplimiento de la legislación y el grado de cumplimiento en la práctica.

Lo que estamos diciendo es esencialmente lo siguiente: incluso si las pruebas indican que un número creciente de países ha ratificado el Convenio núm. 87 y estamos satisfechos de que así sea, lo que estamos diciendo es que no basta con que un país ratifique un convenio para satisfacer a todos los demás países Miembros de esta Organización, de que hay un convenio más que han ratificado sino que también han de aplicarlo en la práctica cotidiana.

Es necesario que se incorpore en la legislación nacional y tenemos que tener pruebas de que el gobierno, como principal empleador, y de que los empleadores, como empleadores dentro de sus propias comunidades, están efectivamente respetando las prácticas exigidas en virtud de la legislación.

En estas condiciones, debemos preguntarnos por qué tropezamos con problemas que la CIOSL ha venido señalando desde hace ya algún tiempo.

En su Informe presentado en el año 2002, menciona que 213 sindicalistas fueron asesinados porque querían ejercer sus derechos normales y naturales, el derecho a la libertad sindical y de asociación; en 2003 fueron 129.

En 2002, además de las 213 personas asesinadas, 1.000 personas fueron víctimas de violencia por ejercer el derecho a la libertad sindical y de asociación; 2.562 fueron arrestadas y detenidas por ejercer sus derechos normales a asociarse libremente y a afiliarse a organizaciones sindicales.

Entonces, hay algo que no funciona, no en las estadísticas, porque a nuestro juicio las estadísticas son correctas, sino en las comunidades en las que se registra este tipo de estadísticas.

En el marco de este debate, tenemos que poder tratar esta cuestión y proponer algunas ideas útiles.

El Informe nos indica que la situación de Colombia sigue siendo un problema. No he elegido este país al azar sino que se menciona en el Informe al igual que la República de Moldova, Zimbabwe, Belarús, lean el Informe, ahí figuran, y no es que nosotros nos estemos ensañando con nadie. Está también el caso de Bangladesh en donde se habla de comités de bienestar en vez de sindicatos independientes en los que los trabajadores, sin tener que pedirle autorización al empleador o al Gobierno puedan ejercer el comportamiento normal de cualquier persona. Los animales no piden permiso para asociarse, se reúnen normalmente, y se supone que nosotros somos una raza superior. ¿En qué somos tan diferentes que tenemos que pedir autorización para hacer algo que viene naturalmente a todas las especies?

Por lo tanto, estamos muy satisfechos del Informe. Estamos muy complacidos con el creciente número de ratificaciones, pero estamos abrumados por la realidad de que al 50 por ciento de los trabajadores del mundo entero se les siga negando su derecho a ejercer la libertad sindical y de asociación debido a que cinco de las grandes potencias mundiales todavía no han ratificado los Convenios núms. 87 y 90: China, India, Brasil, México y Estados Unidos de América.

Estos son líderes mundiales que admiramos muchísimo, y pensamos que podríamos admirarlos incluso más si ratificaran estos Convenios. Esto no quiere decir que en todos los casos los trabajadores no tengan libertad para ejercer cierto grado de asociación, pero si pertenecemos a una asociación que está constituida y estructurada sobre la base del derecho fundamental de asociación, entonces esas organizaciones que son tan poderosas e influyentes, deberían mostrar el camino al resto del mundo, ratificando ellos mismos esos Convenios.

La contradicción es realmente abrumadora, cuando hablamos con países más pequeños y menos influyentes y, por lo tanto, creo que el Director General y su personal tropiezan con el mismo problema cada vez que se les pide que hablen con otro país. Muchos gobiernos y sindicatos me han pedido que examinara las prácticas en otros países, y me he podido dar cuenta de las contradicciones que resultan de que esos países tratan de decir a países más importantes que ellos cómo deben respetar las prácticas y leyes fundamentales. Tenemos que encarar la realidad, y la realidad es que hay un abismo entre lo que se dice y lo que se hace. Constatamos que la realidad en el terreno es muy diferente de lo que se dice.

El Informe va a publicarse y el mundo podrá ver que los pretextos que se utilizan para suprimir los derechos fundamentales de los trabajadores están basados en una premisa totalmente falsa.

El Informe se explaya sobre el argumento económico a favor de la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y la OIT cita no sólo sus propios estudios, sino los realizados por la OCDE y el Banco Mundial para indicar que la correlación negativa entre los derechos fundamentales y el éxito económico no ha sido hasta ahora respaldada por pruebas empíricas.

El Informe nos garantiza que el respeto por los derechos fundamentales de la libertad de asociación es un prerrequisito para un mercado laboral sostenible, innovador, dinámico y pujante; y tenemos que reconocer que aunque el Informe afirme esto, tenemos que volver a lo que dijo al principio el Director General, volver a nuestro punto de partida, no porque la OCDE y el Banco Mundial se refieran a los beneficios económicos o a la correlación o la falta de correlación entre la libertad de asociación y los beneficios económicos para el país, sino que debe considerarse como un derecho fundamental de los trabajadores en el mundo entero.

Queremos volver a lo que mencionó el Director General sobre la situación de las zonas francas industriales. Los trabajadores de estas zonas están expuestos, a nuestro entender, a riesgos particulares. Los trabajadores agrícolas también están corriendo grandes riesgos al ejercer su derecho a la libertad de asociación. Tenemos que darnos cuenta de la importancia que revisten estos dos casos.

En el sector agrícola, porque todos los países tienen una base agrícola y, en cualquier ámbito, podemos pensar que se están desplegando esfuerzos para debilitar las normas que se aplicarían a los trabajadores agrícolas.

En cuanto a las zonas francas industriales, tenemos que volver a analizar las estadísticas. En 1996, había 500 zonas francas; en 2000 había 850, y en 2004 hay 3.000 zonas francas. Muchas de estas zonas se han creado expresamente como zonas en donde los trabajadores no tienen derecho a ejercer la

libertad sindical y de asociación, y no sólo se le niega este derecho, sino que existen ejemplos prácticos de situaciones en las que se les encarcela cuando van a trabajar a estos lugares, porque las condiciones en que trabajan sólo pueden describirse como campos de prisioneros. En esas condiciones, se dan todo tipo de abusos, de trabajo indecente, en países que se supone apoyan y promueven el Programa de Trabajo Decente. Existe aquí una contradicción. A los trabajadores que tratan de ejercer sus derechos en estas zonas, se les pone en una lista negra y son objeto de represalias, incluida a veces la amenaza física. Pensamos que este es un problema que tiene repercusiones muy graves para todos, y esperamos que no seamos tan diplomáticos como para no querer afrontar la realidad del problema.

Somos conscientes del hecho de que no todos los informes pueden llegar a la Oficina Internacional del Trabajo, somos conscientes de que hay quien no presenta informes por temor y a veces porque se dicen que no sirven de nada si no es para exponerse a tratos aún peores, porque a nadie le importamos.

En nuestra opinión, a la Organización Internacional del Trabajo sí que le importa. Le importa lo que les ocurre a los trabajadores. La OIT ha demostrado que se preocupa por los trabajadores, y este debate nos brinda la oportunidad de demostrar aún más cuán preocupados estamos por los trabajadores del mundo entero.

El Informe se refiere al desafío fundamental de organizar a los que no están organizados. Existe un lugar para el sector informal en esta discusión, y tiene que haber estructuras en las actividades preparatorias para tratar ese tema, de manera que les demos la importancia que merecen en la labor que llevamos a cabo a fin de otorgarles la protección que necesitan. Necesitan nuestra protección para que tengan el derecho de ser escuchados, para que tengan derecho a influir en su entorno individual y local, e incluso más allá.

El Informe, además de dirigirse a los que no están afiliados, debe referirse a los obstáculos con los que tropiezan en 2004 los derechos de los trabajadores. Ya me he referido a ello antes. Tenemos que denunciar las contradicciones de la gente que nos dice «haz lo que te digo no lo que yo hago». Es una cuestión que debemos aprender a tratar y debemos intentar hacer frente a los esfuerzos que se hacen para impedir la libertad sindical y de asociación.

El Informe ha citado todo esto, pero tiene que instar a una mayor ratificación universal por todos los gobiernos, como ya se ha señalado. Debe referirse al compromiso social de todos los empleadores de que exista la libertad sindical y de respetar este comportamiento normal. Debe referirse a todos los esfuerzos que deben hacer todos los sindicatos por organizarse, y a la capacidad que debe brindárseles mediante la asistencia de sus gobiernos y de la Organización Internacional del Trabajo.

El Informe se refiere, asimismo, a los esfuerzos de organización de los sindicatos internacionales, y menciona la concienciación de los consumidores y la presión que ejerce la comunidad internacional, como factores que contribuyen a mejorar la situación. Por lo tanto, sí que hay algunos aspectos positivos.

Los primeros convenios colectivos se firmaron en Guatemala. En las zonas francas industriales, los trabajadores de Honduras y de Sri Lanka han logrado el reconocimiento sindical; Bangladesh, según tenemos entendido, se ha comprometido a revisar

las políticas que mencionamos anteriormente. Entre tanto, a más de 50 millones de trabajadores en las zonas francas industriales se les niega el derecho a ejercer la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Existen unos 435 millones de trabajadores en el sector público, más de la mitad de la población del mundo en el sector agrícola y más de 80 millones de trabajadores migrantes en el sector informal.

El derecho a sindicarse y a lograr condiciones de trabajo decentes mediante la negociación colectiva no debe considerarse en absoluto un lujo. Es necesario que los mandantes de la OIT hagan todo lo posible por reforzar esos derechos porque consideramos que son fundamentales para todos.

Durante este debate, mis colegas del Grupo de los Trabajadores van a formular algunas observaciones en este sentido y espero que se les brinde la oportunidad de aportar su contribución al fortalecimiento del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Pensamos que el apoyo técnico que brinda la OIT, que ya hemos mencionado, es fundamental para el logro de nuestro objetivo esencial de organizar a los que no están organizados.

Creemos que este segundo Informe, aunque constituye una mejora de lo que hemos hecho hasta el momento es un documento que debemos reconocer como una labor en curso y que no debemos dormirmos en los laureles, ni los gobiernos, ni los empleadores ni los trabajadores, ni usted en su cargo, señor Presidente, y tenemos que ponernos todos manos a la obra para cerciorarnos de que los objetivos fijados por el propio Director General para que en 2015 a más tardar se logre la plena libertad sindical.

Original inglés: Sr. POTTER (delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)

Quisiera, en primer lugar, felicitar a la Oficina por habernos reunido en esta sala que, sin duda, es un terreno de juego equitativo, un lugar donde podemos dialogar, nos podemos mirar a los ojos y mantener un debate. Ya presiento que esta reunión será distinta de las anteriores, aunque sólo sea por el entorno en el que nos encontramos.

Apreciamos enormemente la presencia del Director General entre nosotros y, en particular, expresamos nuestro reconocimiento por su declaración en la que nos deja claro que ha hablado con el corazón y cuando uno habla con el corazón, sabe que hace suyo el importante programa de la OIT sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Queremos que el Director General y los miembros del equipo de la Declaración sepan que, si bien tenemos algunas críticas en cuanto al Informe o a la orientación de la Declaración, éstas deben aceptarse en el marco del espíritu en el que pensamos, porque queremos que la Declaración logre su pleno potencial dentro de los principios de la OIT.

La declaración del Sr. Trotman empezaba haciendo hincapié en la importancia de este debate interactivo y en su petición de que los gobiernos cumplan con sus compromisos con arreglo a la Declaración. Por ese motivo pensamos de forma ligeramente diferente respecto del tema de la ratificación. Consideramos que, a fin de cuentas, lo más importante en términos de la Declaración es la plena aplicación y el logro del principio. Es cierto que la ratificación es importante pero, a menudo, es sólo un gesto simbólico y no es concreto, y lo que queremos es lograr el

primer principio de la Declaración, es decir, la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El Informe global de este año es el inicio del segundo ciclo de seguimiento del Informe global, como indicó el Sr. Trotman. Se trata de una mejora sustancial y bienvenida en relación con el primer Informe global sobre el primer principio, debatido en 2000. Se trata de un Informe global muy bien escrito, legible, no es leguleyo y por ese motivo elogiamos y felicitamos a la Oficina.

Es muy importante que todos tengamos presente lo que se pide en la Declaración. De conformidad con el párrafo 2, «declara que todos los Miembros tienen un compromiso, de conformidad con la Constitución, de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los ocho convenios fundamentales de la OIT sobre derechos humanos en el lugar de trabajo».

Este Informe global se refiere al primer principio, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, que se basa en los Convenios núms. 87 y 98. El compromiso gubernamental incluye el alcance de esos dos Convenios sin las obligaciones jurídicas detalladas de ambos, a menos que el Estado Miembro haya ratificado uno o dos de estos Convenios. Es evidente que los Miembros no tienen ninguna obligación respecto de las disposiciones específicas de los convenios que no han ratificado. Además, el alcance de la Declaración no es más amplio que el de los convenios fundamentales.

En relación con el primer principio, la Declaración trata de promover un entorno político que fomente la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Si ese entorno político existe, los resultados estarán a la altura de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Aunque comprendemos que el Informe global tiene por objeto proporcionar un panorama dinámico global relacionado con el principio en cuestión, como ocurrió el año pasado, los empleadores están preocupados por la amplia gama de caracteres de las tres primeras secciones de este Informe que realiza una excelente labor de debate de las tendencias globales, sin hacer distinciones entre las políticas específicamente tratadas en esos dos Convenios. Por ejemplo, si bien no tenemos ningún problema con la sección relativa a los acuerdos marco, nos parece que se le concede demasiada importancia, ya que, en nuestra opinión acerca de la Declaración, lo más preocupante son los fracasos en materia de política fundamental para alcanzar ese principio.

Como se dijo durante el debate del Informe global de 2000, se deben determinar las políticas subyacentes que se abarcan en este primer principio. Por ejemplo, el Sr. Trotman identificó una política con la que estamos de acuerdo, que es un principio fundamental, el derecho a la vida. Este es el tipo de cuestión fundamental que nos preocupa a todos. El Director General, en su declaración inaugural, nos proporcionó material de diálogo sobre los asuntos fundamentales esenciales que son más preocupantes en el marco de la Declaración y de su primer principio.

Durante la discusión de 2000, sugerimos dos o tres otras políticas posibles que se desprenden de ese primer principio, el derecho de los empleadores

y de los trabajadores a crear y a afiliarse a organizaciones de su propia elección, el derecho a administrar sus asuntos internos sin ingerencia por parte de las autoridades públicas y el derecho a realizar actividades sin interferencia de los empleadores o de las organizaciones de trabajadores.

Es necesario tener en cuenta la base constitucional y jurídica de estos principios y derechos consagrados en la Declaración. En el contexto de este Informe global no se hacen esas distinciones, lo que deteriora la calidad del Informe. Por ejemplo, no entiendo por qué en el Informe se utilizan continuamente las versiones reducidas del primer principio de la Declaración. Estas pueden crear cierta confusión que hubiera podido solucionarse, al inicio, con una nota al pie en la que se dijera que en el Informe se utilizará una versión reducida, pero ha de entenderse que al utilizarse esa versión se hace referencia a la totalidad del principio núm. 1 de la Declaración.

El segundo punto de la discusión ilustra este problema de forma más contundente ya que trata de la falta de concentración en la negociación colectiva. En virtud de la Declaración estamos estudiando cuándo, cómo y dónde puede abordar la cooperación técnica de la OIT las lagunas fundamentales en materia de política. Consideramos que esta cuestión no se centra verdaderamente en las lagunas de la política en relación con la negociación colectiva, sino que más bien contempla otros asuntos secundarios. Ante todo conviene acatar los problemas fundamentales y esperamos que a la larga, durante nuestra vida, podamos tratar esas cuestiones fundamentales relacionadas con la negociación colectiva.

Una parte del objeto del seguimiento del Informe global es servir de base para evaluar la eficacia de la asistencia proporcionada por la OIT. En el capítulo 4 se presentan los programas de asistencia técnica que se refieren al primer principio de la Declaración. Sin embargo, no se nos da ninguna información sobre cuándo se han iniciado esos programas, en qué etapa de cumplimiento se encuentran, cuán eficaces han sido a corto plazo, qué lecciones se han aprendido más allá de las nociones generales que contiene el Informe, qué actividades de seguimiento se necesitan y cuántos programas se encuentran en vías de elaboración. Esta información nos habría preparado mejor para asesorar más adelante a la OIT con respecto a los planes de acción futuros.

En este Informe no se proporciona una base que nos permita realizar una evaluación exhaustiva, como nos pidió la Comisión de Cooperación Técnica del Consejo de Administración en noviembre de 2000, como parte del segundo Informe global sobre ese principio. Ese problema, particularmente preocupante, se pone de manifiesto en el párrafo 382, donde se menciona que «los datos de la cooperación técnica de la OIT deberían obtenerse y aprovecharse mejor en términos de análisis de los problemas, evaluación de las repercusiones para grupos específicos y extracción de enseñanzas en materia de política a raíz de los cambios efectuados a escala nacional gracias a esos proyectos».

Algunos de mis colegas empleadores, que interverán esta mañana y esta tarde, darán sus opiniones sobre el valor de los programas de la Declaración de la OIT.

Otro propósito del seguimiento consiste en definir la cooperación técnica y en determinar las prioridades del plan de acción. La importancia que se ha dado a la ratificación de los Convenios núms. 87 y

98 no es prioritaria. Al principio se pensó que era una prioridad pero la ratificación o la falta de ratificación por sí mismas no dicen nada en cuanto a la aplicación del primer principio en la práctica. La prioridad para el futuro previsible debiera ser la aplicación por parte de todos los países, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios fundamentales.

En general, en este Informe existe poca información concreta sobre cómo determinar prioridades y es asombroso leer el párrafo 379, que dispone que: «es fundamental tener una visión actualizada de la situación legislativa de cualquier país y en cualquier momento en lo que atañe a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva».

Se puede realizar un análisis de las lagunas políticas en virtud del primer principio, para identificar las necesidades. El Informe reconoce esos desafíos al identificar las verdaderas necesidades, lo que no inspira confianza, dichas necesidades apuntan a que, en los próximos cuatro años, se aplicarán los programas de la Declaración o se les concederá un carácter prioritario. Hay que prestar atención a una estrategia de respuesta activa, para hacer frente a las necesidades inmediatas y graves.

Al inicio de la segunda ronda del seguimiento del Informe global, hemos entrado en una nueva fase. En general, durante los primeros cuatro años, los gobiernos rindieron homenaje en sus presentaciones, al valor de la Declaración y a su compromiso con ésta, como afirman los Expertos Consejeros en el párrafo 9 del Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración: «La Declaración habla del respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es interesante reflexionar sobre estos conceptos. Por respeto se entiende la voluntad política de hacer realidad estos principios, y no las simples declaraciones de principios. La promoción es el apoyo activo a estos principios, mediante acciones y programas orientados a lograr cambios positivos. El cumplimiento significa conseguir mejoras en la vida cotidiana de cada mujer y cada hombre, sus familias, lugares de trabajo y comunidades. Por ende, el aspecto promocional de la Declaración se refiere a los cambios y a la evaluación de los avances, tanto en la legislación como en la práctica. Toda esta labor exige un esfuerzo continuo de concienciación. Al hablar de promoción, nos referimos a avanzar desde un punto de partida determinado — por muy abajo que se sitúe — hacia el pleno respeto de los principios y derechos objeto de la Declaración.»

Los empleadores estamos de acuerdo con los Expertos Consejeros. Por consiguiente, esperamos que los gobiernos hagan algo más que jurar lealtad ante la Declaración, y decir perogrulladas. El compromiso constitucional con arreglo a la Declaración exige que los Estados Miembros nos informen de cómo respetan, promueven, y cumplen en la práctica ese primer principio. Eso facilitará la discusión interactiva, que es fundamental para abordar a la Declaración y para que ésta tenga éxito.

Original árabe: Sr. AL TAYER (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Emiratos Arabes Unidos, hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo)

¡En nombre de Dios, el Clemente, el Misericordioso! Es para mí un enorme placer poder rendir homenaje a esta distinguida reunión de la Conferen-

cia en nombre del Consejo de Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo, que incluye a los Emiratos Arabes Unidos, Bahrein, Arabia Saudita, Omán, Qatar, Kuwait y Yemen.

Esta sesión, dedicada a la discusión del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se celebra, pues, para discutir acerca de la Declaración de la OIT, cuyo objeto es establecer la justicia social. Me siento obligado a dar las gracias al Director General de la Organización Internacional del Trabajo por haber elaborado este excelente Informe, que trata del primer principio de la Declaración de la OIT, es decir, la libertad sindical y la negociación colectiva, y cuyo título es *Organizarse en pos de la justicia social*.

Quisiéramos expresar nuestro apoyo al contenido del Informe, por sus opiniones objetivas y directrices organizadas para abordar este importante asunto. Estamos totalmente de acuerdo con el Director General en lo que piensa en lo relativo a la habilitación de las sociedades y a las normas y directrices sociales universales con miras a establecer la democracia y aumentar la riqueza.

Estamos también de acuerdo con él en lo que respecta a los importantes desafíos que tiene ante sí el mundo y que exigen que se ayude a habilitar a las sociedades para que puedan aplicar esta Declaración.

Hemos comenzado a aplicar los distintos puntos de la Declaración de la OIT y, tras haber seguido la creación y la aplicación de la Declaración de la OIT en los últimos años, hemos visto claramente que hemos tenido éxito al aplicar los aspectos proporcionales de la Declaración. Todo ello ha incrementado nuestros esfuerzos por lograr una mejor aplicación.

En este sentido, una lectura objetiva de la evolución de la situación en nuestros países durante los últimos años indica nuestros logros y las serias medidas tomadas con objeto de intensificar nuestros compromisos y aumentar la representación de los trabajadores y hacer que reine el derecho de libertad sindical de conformidad con el espíritu de la Declaración de la OIT.

En el año 2002, fue adoptada la legislación sindical y se creó la Confederación General de Trabajadores de Bahrein. Se eligió a su secretaría en enero de este año con la participación de los distintos movimientos sindicales internacionales y locales.

El Reino de Arabia Saudita también ha tomado medidas para aplicar la decisión del Consejo de Ministros sobre la creación de comités de trabajadores en las empresas. Algunos de estos comités han empezado ya a hacer sus trabajos, y dos de los jefes de estos comités de trabajadores recientemente creados participan, por primera vez, en esta Conferencia.

Además, el proyecto de ley que se ha presentado al Consejo de la Choura del Reino de Arabia Saudita tiene en cuenta las normas internacionales de trabajo y la necesidad de coordinar las actividades con la OIT.

El nuevo Código de Trabajo adoptado en Omán contiene un capítulo específico relativo al derecho a la creación de empresas y al derecho de los trabajadores a crear sus comités de representación en las empresas, de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales, y a respaldar el diálogo social.

La Sultanía de Omán, en mayo pasado, adoptó dos decretos ministeriales sobre las reglas y la composición de los comités de trabajadores en las empresas, así como los reglamentos para las actividades principales de representación de los trabajadores, lo que da a los trabajadores derecho a escoger a sus propios representantes en estos comités de trabajadores. Los comités son actualmente el marco que permite organizarse a los trabajadores de cada empresa, para que puedan defender sus derechos e intereses, y los representan en todos los asuntos relativos a su protección, sobre todo en las reuniones y conferencias locales, regionales, internacionales y árabes.

Los Emiratos Arabes Unidos han elaborado un proyecto de ley que autoriza la creación de instituciones del trabajo. Este proyecto de ley se encuentra en la fase inmediatamente anterior a su adopción.

El Estado de Kuwait, dentro de su seguimiento, ha tomado una medida esencial al adoptar la ley núm. 11/2003, que permite que los trabajadores de la administración pública y del sector petrolero se organicen en pie de igualdad con los trabajadores del sector privado.

La República de Yemen ha fortalecido igualmente su libertad sindical estableciendo una estructura legislativa conforme a los instrumentos internacionales. Ha adoptado una legislación laboral y ha procedido a organizar elecciones con vistas a la creación de la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores a principios de este año.

En nuestro deseo de modernizar el Estado de Qatar, Su Alteza Real el Emir acaba de aprobar la Constitución permanente del Estado de Qatar en un paso más hacia la creación de un estado de instituciones en Qatar.

En el mes de mayo de 2004 se aprobó una nueva Ley del Trabajo que tiene un capítulo especial sobre la organización de los trabajadores. Otorga a los trabajadores el derecho a crear comités en las empresas para defender sus derechos y representarles en todos los asuntos vinculados con su trabajo. La nueva legislación también otorga a los trabajadores el derecho a crear comités generales y comités industriales, comités que son miembros de la Confederación General de Trabajadores de Qatar. Esta ley prevé el derecho de huelga y el derecho de los empleadores y de los trabajadores a la negociación colectiva y al establecimiento de acuerdos colectivos. También establece la igualdad de derechos para el trabajo, el empleo, la formación y otro tipo de derechos entre hombres y mujeres trabajadores.

Como fortalecimiento ulterior del contenido de la Declaración, de la OIT de forma específica, y de las normas generales del trabajo, y la atención que merecen, el Estado de Omán ha seguido ratificando en los últimos meses muchos de los convenios básicos de la OIT, de forma gradual y consecutiva.

La Comisión de Expertos, por cierto, en su Informe de este año ha felicitado a este Estado por las medidas que ha tomado y ha celebrado también todas las medidas colectivas tomadas por los países miembros del Consejo de Cooperación del Golfo sobre los derechos y principios en el trabajo.

Reafirmamos aquí la importancia que dan los países miembros del Consejo al diálogo continuo y a la cooperación constructiva entre todos los interlocutores industriales. Todos estos esfuerzos han culminado en la reciente organización de simposios y reuniones conjuntos y son un reflejo más de la cooperación colectiva en los países del Consejo de

Cooperación del Golfo. La última de estas reuniones fue un tercer taller regional sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tuvo lugar en Qatar en abril de este año y en él se reunieron representantes de los interlocutores industriales de los países del Consejo de Cooperación del Golfo, con el apoyo de la OIT.

Huelga decir que el hablar del derecho a organizarse constituye un avance más en la observancia de los derechos de los trabajadores. La mayor ratificación de los convenios internacionales sólo puede manifestarse en toda su dimensión al evaluarse las reformas y las medidas de modernización que han tomado los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo. Estas pretenden principalmente mejorar los niveles de los recursos humanos, de las instituciones y de la sociedad para que participen eficazmente en la toma de decisiones necesaria para la reforma y la creación de empresas constitucionales. Quisiéramos fortalecer el papel de la sociedad civil y de sus instituciones sobre la base de los principios islámicos y eternos que piden paz e igualdad. De esto es de lo que habla el Informe global, al referirse a la mayor sensibilización del Consejo de Cooperación del Golfo ante el impacto de la creación de organismos y mecanismos representativos de los trabajadores.

Reafirmamos aquí que la voluntad política así expresada debe ser seguida igualmente de medidas eficaces para permitirles a los trabajadores crear sus propias instituciones representativas. Huelga decir que el diálogo y el fortalecimiento de todos los mecanismos es una aspiración de todas las sociedades dinámicas que quieren progresar y dialogar sobre la base de la aceptación de la diversidad y de experiencias, y no de su homogeneización. En una tentativa por extender una cultura única que le quita a la globalización el aspecto humano y todo impacto que pueda tener sobre nuestras civilizaciones.

De lo que trata la humanidad hoy en día, de hecho, es de sustituir la lucha por el diálogo, de aceptar la diversidad y la representación de todos los grupos del mundo para lograr una sociedad de paz, estabilidad y justicia para que las generaciones futuras puedan lograr una mayor participación en la construcción de un mejor futuro.

Original inglés: Sr. DE GEUS (Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Países Bajos)

El 10 de junio de 2004, es una fecha importantísima porque tenemos que celebrar dos acontecimientos mundiales en el día de hoy. El primero es la elección de un nuevo Parlamento Europeo ampliado, y en segundo lugar, la discusión sobre el segundo Informe global sobre la libertad sindical con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo cual tiene lugar en Ginebra. Me complace poder participar en estos dos acontecimientos mundiales y, si tengo que marcharme temprano, es para felicitar al nuevo Parlamento Europeo.

Me complace participar en esta discusión y quisiera aportar mi contribución en cinco puntos. Hablaré de La Haya, sobre «la brecha», sobre las acciones, sobre las fuerzas aliadas y sobre la OIT.

En primer lugar voy a hablar de La Haya. La declaración y su seguimiento es de gran importancia para los Países Bajos. Desafortunadamente en los últimos dos años el número de personas que asistieron a la discusión sobre el Informe ha disminuido.

Para manifestar nuestra preocupación organizamos, en noviembre del año pasado, un seminario informal en La Haya. La Haya es la ciudad de La Paz, y este seminario contó con la participación de 60 participantes del mundo entero que representaban a todos los mandantes de la OIT. Todos los presentes manifestaron su compromiso para con la Declaración y su seguimiento y espero que el ánimo y la energía que hemos visto durante ese seminario nos acompañe en el día de hoy y permanezca en nosotros en la OIT mientras cumplimos con tareas tan difíciles.

He leído el Informe con gran interés; tenemos que concluir que el panorama general parece bastante sombrío y preocupante. En los últimos cuatro años ha habido progresos en la ratificación de ambos Convenios y éste es un caso bien encaminado. Pero, al mismo tiempo, hemos visto que la aplicación de los Convenios está un tanto rezagada.

Los Países Bajos quieren que el Informe siga siendo un instrumento muy fuerte para dar seguimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dándonos un panorama dinámico del desarrollo global y preparando el camino para la fijación de prioridades para los próximos cuatro años.

No cabe la menor duda de que la ratificación universal de los convenios sigue siendo una prioridad. Sin embargo, esto no basta, cuando la ratificación universal va a la par de graves violaciones de los derechos sindicales. Por lo tanto, se trata de saber cómo hemos de movilizar la voluntad política para disminuir la brecha que existe entre la ratificación y la aplicación. He escuchado con sumo interés las declaraciones de los portavoces de los empleadores y de los trabajadores y me complace concluir que ésta es una preocupación de todos nosotros. ¿Cómo movilizar la voluntad política para disminuir la brecha que existe entre la ratificación y la aplicación?

Después de La Haya y de la «brecha» voy a hablar de las acciones. Los puntos propuestos para discusión son muy y me referiré a ellos. Las cinco acciones que yo veo en estos puntos para la discusión son las siguientes: la primera es el seguimiento. ¿Cómo hemos de seguir los resultados económicos y sociales, y cómo examinarlos de manera conjunta para demostrar que los resultados sociales acompañan al crecimiento y la prosperidad económica? En segundo lugar, después del seguimiento, hay que difundir los resultados positivos. ¿Cómo comunicar e invertir en comunicación para informar a los pueblos del mundo entero?

En tercer lugar, tenemos que adoptar prioridades lo cual ya ha sido mencionado. ¿Cómo nos vamos a centrar en los sectores y en las regiones, y también en sectores dentro de las regiones?. Es muy importante hacerlo no sólo desde el punto de vista racional e intelectual sino también desde el punto de vista político y, hacerlo de ser posible, centrándonos en las solicitudes de las partes en una región o en un sector. Dando principalmente prioridad a las solicitudes, de ser posible.

La cuarta acción es la cooperación. Es muy importante cooperar con institutos tales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Volveré a hablar de ello. La colaboración en el ámbito internacional es fundamental. Por último, he escuchado cuidadosamente al Sr. Trotman, mi amigo, que también estuvo en La Haya. Dijo algo muy importante: ¿cómo hemos de proteger a los individuos que trabajan y que asumen el papel de portavoces?

Tenemos que proteger a aquellas personas que se ponen en una situación de vulnerabilidad; es muy importante proteger a estas personas.

Después de las acciones voy a pasar a las fuerzas aliadas. Voy a referirme a la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y voy a explicar cómo ésta puede ser una fuerza aliada. Pero, en primer lugar, debo decirles que el largo título que lleva este Informe me sorprende. ¿Cómo hablar de este Informe de manera sencilla? Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, esto es muy largo. Para decirlo en términos más sencillos podemos usar la sigla inglesa WCSDG (que no existe en español), pero esto no nos dice nada, no nos evoca nada. Por lo tanto he tratado de elaborar una oración sencilla que nos recuerde el contenido de este Informe y sería: Compromiso mundial para con los derechos sociales y para lograr el crecimiento. Este es en resumidas cuentas el mensaje del Informe. Tenemos que seguir la orientación de este informe pues podría ser una herramienta muy útil para tratar las diferentes cuestiones que nos preocupan.

El Informe no sólo corrobora la importancia de promover, respetar y cumplir con las normas fundamentales del trabajo en el mundo entero, sino que también insta a una mayor coherencia en los programas económicos, financieros, lo que significa que las organizaciones internacionales tienen que colaborar más eficazmente y los gobiernos deberían expresarse en el mismo sentido en las organizaciones en las cuales trabajan activamente.

Por lo tanto, la postura que adopten los gobiernos respecto de este Informe, puede ser una importante fuerza aliada. Al decirlo recalco que no debe sorprender que el Grupo de los países del G-8 hablen de un Informe como éste. No sólo habla de justicia social, sino también del crecimiento económico. Al hablar de fuerzas aliadas no debemos olvidar la solidaridad de los trabajadores en el mundo entero. No son sólo los gobiernos y los empleadores, sino también los trabajadores y los sindicatos del mundo entero que pueden manifestar su solidaridad con sus colegas. En países tales como Colombia esta solidaridad se expresará a través de la Federación Cristiana de Sindicatos en La Haya. Quizás sea el tercer acontecimiento más importante del día. Estas expresiones de solidaridad a nivel mundial son también una fuerza aliada muy importante.

Por último, voy a referirme a la OIT. La función de la OIT de velar y defender los derechos fundamentales del trabajo es innegable. Instamos a la OIT para que su trabajo sea más visible dentro de la comunidad internacional, sobre todo porque resulta cada vez más evidente que el respeto de los derechos sindicales y las demás normas fundamentales del trabajo contribuyen a mejorar el desempeño económico.

Este año, estamos conmemorando el 85.º aniversario de la OIT. Esta Organización, que es única y que valoramos muchísimo, ha tenido muchos logros. Pero como lo indica este Informe global aún hay muchos desafíos para el futuro. Los Países Bajos, están determinados a respaldar a la OIT para hacer frente y superar estos desafíos. Esperamos pues una discusión que sea fuente de inspiración.

(Asume la presidencia el Sr. Maatough.)

Original inglés: Sr. POTTER (delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)

Como participante en la conferencia de La Haya celebrada el pasado mes de noviembre, quisiera felicitar muy especialmente a los Países Bajos por haber acogido dicho evento. Entre las muchas cosas positivas que ocurrieron en esa reunión, una de ellas fue la primera conversación que mantuvimos los empleadores sobre la evaluación de lo que había ocurrido en el período de cuatro años. El hecho de que esta reunión se celebre hoy es el fruto de esa reunión de La Haya, que como hemos visto no sólo se debió al excelente humor del Ministro, sino también a sus hábiles aptitudes musicales.

También quisiera referirme a lo expresado por el representante de los Emiratos Arabes Unidos, porque la esencia de su intervención está claramente enfocada hacia los compromisos dimanantes de la Declaración, y las medidas que se han tomado para darle cumplimiento.

Original inglés: Sr. TROTMAN (delegado de los trabajadores, Barbados, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores)

No tengo la intención de intervenir con demasiada frecuencia en este debate, pero al igual que el Sr. Potter, creo que es necesario hacer uso de la palabra en este momento. El Sr. Potter evocó la intervención del representante de los Emiratos Arabes Unidos, y me gustaría referirme a esto más adelante, para decir que están avanzando en la buena dirección. No obstante, desearíamos saber más acerca de los sindicatos y no solamente sobre los comités de trabajadores.

Quisiera sobre todo referirme a la intervención del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos, Sr. De Geus. Estoy de acuerdo con el Sr. Potter en lo relativo a sus dotes de pianista, pero quisiera añadir que me obligó a cantar cuando mi voz no estaba pronta para ello. Estoy preparado ahora para grabar mi primer disco, de modo que si ustedes están dispuestos a acompañarme en el piano puedo grabar mi primer disco en 2004.

Quisiéramos agradecer a los Países Bajos por haber acogido esa conferencia y por permitir prepararnos para la labor de hoy. Fueron anfitriones muy generosos, pero más allá de eso, tuvimos una excelente oportunidad para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pudieran examinar muy seriamente la labor de seguimiento de los principios en que se sustenta la Declaración, y creo que debemos felicitarles por su contribución.

Original árabe: Sr. NEFFATI (Ministro des Asuntos Sociales y Solidaridad, Túnez)

Muchísimas gracias señor Presidente, señoras y señores, en primer lugar, quisiera dar las gracias al Director General por los esfuerzos que ha desplegado en lo que respecta al Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2004.

Estoy encantado de poder participar en esta discusión porque en Túnez se da una importancia capital al tema de la justicia social. La justicia social no puede lograrse sin el desarrollo. Se trata de respetar los principios fundamentales del trabajo, que es una condición previa al fortalecimiento de la capacidad de competencia.

Las negociaciones colectivas permiten que los trabajadores luchen por sus derechos, con lo cual se

establecen relaciones justas y equitativas entre los distintos interlocutores. Además, la libertad sindical y la negociación colectiva desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico y social, gracias a lo cual se establecen relaciones entre los diferentes interlocutores sociales, y esto contribuye a lograr el equilibrio que es tan necesario para el funcionamiento de los mercados.

Las organizaciones sindicales desempeñan un papel preponderante en el fortalecimiento de los principios del trabajo, y esto nos permite, asimismo, establecer principios sobre todo en virtud de la evolución actual del mundo. Sería necesario organizar más seminarios y reuniones que nos permitan celebrar discusiones que favorezcan los intereses de los diferentes interlocutores a fin de garantizarles sus derechos.

Túnez considera que los derechos humanos son los derechos fundamentales. No escatimamos esfuerzos por implantar y hacer respetar estos derechos, porque consideramos que constituyen un todo indivisible y que su carácter integral es necesario y fundamental.

El desarrollo económico y social es uno de los derechos de los trabajadores y de los empleadores. Estamos esforzándonos por poner en práctica los planes de acción aplicados al trabajo.

El derecho de negociación colectiva forma parte de la libertad sindical, y permite la negociación colectiva que forma parte de los derechos sindicales. Se trata también de reconocer los derechos de las organizaciones sindicales para negociar a nivel sectorial y mundial. Estimo que la OIT desempeña una función predominante en lo que respecta a la asistencia que se brinda a los países a fin de consagrar estos principios.

Original árabe: Sr. EL AMAWY (Ministro de Mano de Obra y Emigración, Egipto)

Permítanme que desde un principio manifieste mi agradecimiento por este informe tan valioso, puesto que la libertad sindical y la negociación colectiva son pilares esenciales de los derechos fundamentales y constituyen una parte intrínseca e indisoluble del proceso democrático, así como del mecanismo que vincula los objetivos sociales, y el crecimiento económico.

En el Informe se indica que hay unos 80 millones de personas económicamente activas en países distintos a los de su origen, la mayoría en el escalafón laboral más bajo, y estoy totalmente de acuerdo con la referencia que se hace a la necesidad de que éstas participen en los sindicatos como un paso muy importante para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y de que sus representantes puedan participar en pie de igualdad en la negociación de convenios colectivos. El Informe corrobora la importancia de que en cada una de las comunidades se respeten las normas del trabajo, y esto es algo que nosotros respaldamos plenamente, ya que encarna el espíritu y el texto de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como se indica en el Informe.

Es fundamental recalcar el hecho de que los acuerdos sobre la globalización de las normas y la supervisión de su aplicación exigen que esto sea un proceso escalonado, y no un esfuerzo único, y de que los sistemas de relaciones laborales varían en función del tipo de relaciones mantenidas entre las distintas partes, en particular las que participan en el proceso productivo.

Egipto respeta los principios de los derechos humanos y está determinado a aplicar las normas del trabajo. Partiendo de esta base, hemos adoptado el principio de consulta tripartita en los conflictos laborales, así como en la redacción o enmienda de la legislación laboral, a fin de tener en cuenta los intereses de las correspondientes partes y de las personas implicadas.

Señor Presidente, lo que se está llevando a cabo actualmente, es decir, el Informe global que se ha presentado este año constituye un paso adelante bien encaminado en nuestros esfuerzos por consolidar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, por lo que apoyamos plenamente las recomendaciones y propuestas incluidas en el mismo. Estamos totalmente de acuerdo con la opinión que confirma la existencia de numerosos problemas, pero no cabe la menor duda de que esos problemas y dificultades se acompañan de mejoras en el campo de la negociación colectiva, y de que cada uno de los procesos mencionados en el Informe contribuirán a su solución. La confirmación de la necesidad de mejorar la negociación colectiva para que ésta se lleve a cabo en pie de igualdad nos conducirá, sin duda alguna, a un intercambio de opiniones y a la consolidación del diálogo.

Creo que es fundamental hacer hincapié en los trabajadores del sector agrícola y del sector informal, a los cuales debería darse máxima prioridad. Además, la cooperación técnica es un ámbito en el cual, en nuestra opinión, debe crearse un mecanismo adecuado para realizar estudios y encuestas y recopilar estadísticas, sobre todo en lo que respecta a los trabajadores migrantes.

En cuanto al Informe del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados y en Palestina y, habida cuenta de las prácticas de Israel en los territorios árabes ocupados, caracterizadas por el cierre de numerosos sindicatos e instituciones profesionales, su saqueo por parte de militares, la confiscación de sus documentos, la detención y exclusión de sindicalistas, y la imposición de restricciones a la libertad de circulación como dijo el propio Director General al iniciar la reunión, consideramos que la OIT debería asumir sus responsabilidades básicas para proteger a los trabajadores y a los sindicalistas en los territorios árabes ocupados.

Para concluir, quisiera dar las gracias al Director General por este Informe, y espero que en reuniones futuras estemos en condiciones de ver mejoras en estas prácticas; quisiera felicitar asimismo a los países del Golfo y a nuestro colega de los Emiratos Arabes Unidos, cuando hace referencia a los excelentes resultados logrados por los países del Consejo de Cooperación del Golfo en lo que atañe al respeto de estos derechos y criterios básicos.

Original inglés: Sr. SWEENEY (consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, Estados Unidos)

El Informe del Director General *Organizarse en pos de la justicia social* nos ofrece un panorama de las organizaciones sindicales en el mundo como lo dijo el Sr. Trotman, en nombre de los trabajadores. En dicho Informe se pone de manifiesto determinar los acontecimientos positivos que han tenido lugar durante los últimos cuatro años.

El inicio de la reforma laboral en Estados de la región del Golfo, la promoción de la libertad sindical y de asociación como un elemento integrante de

la estrategia global para luchar contra la pobreza y nuevas formas de cooperación entre los empleadores y los trabajadores. Desafortunadamente, y a pesar del carácter vanguardista del Informe, el número relativo de afiliados a los sindicatos ha venido disminuyendo desde la última revisión que hicimos de esta cuestión, hace ya cuatro años.

La tendencia va en la dirección equivocada, no sólo en los países en desarrollo sino también en los países desarrollados, que atañe a los trabajadores de casi todas las regiones geográficas del mundo.

En los Estados Unidos más de 42 millones de trabajadores dicen que se afiliarían a los sindicatos si tuvieran la oportunidad de hacerlo, pero lo cierto del caso es que un gran número de categorías de trabajadores estadounidenses ni siquiera tienen el derecho de afiliarse en virtud de la ley, que incluye millones de trabajadores del sector agrícola, trabajadores en el servicio doméstico y supervisores.

Muchos otros trabajadores que podrían afiliarse a los sindicatos, no pueden sumarse libremente a ellos ni crearlos debido a la intimidación, el hostigamiento de que son víctimas como también en las tácticas de terminación de contratos que aplican los empleadores. Por lo menos uno de cada cuatro trabajadores que participan en la organización de campañas de afiliación en los Estados Unidos es víctima de un despido antisindical o terminación del contrato. Incluso si los trabajadores consiguen imponerse en su lucha por la afiliación frente a las abrumadoras represalias de los empleadores, aun así no logran concluir acuerdos de negociación colectiva en más de un tercio de los casos, debido a la mala fe en las tácticas negociadoras y la facultad de los empleadores de sustituir permanentemente a los huelguistas en los Estados Unidos sigue violando el ejercicio de la libertad sindical.

En el sector público, a los empleados de nuestro gobierno federal y de muchos estados se les deniega el derecho fundamental de negociar las condiciones esenciales de su contrato de trabajo, como también el derecho de huelga.

Además, el actual Gobierno de los Estados Unidos ha denegado los derechos de representación a más de 170.000 trabajadores del sector de la seguridad interior, que incluye 60.000 empleados implicados en el control de pasajeros en los aeropuertos, so pretexto de que el derecho de crear una organización sindical no es compatible con la seguridad nacional.

En el Informe del Director General se señala que sólo 18 Estados Miembros de la OIT no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) o el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Estados Unidos es uno de estos 18 países. La realidad muestra que nuestra legislación laboral tanto en el ámbito federal como estadual no cumple las disposiciones de estos Convenios sobre derechos humanos fundamentales, con lo cual las perspectivas de ratificación son muy sombrías.

El Gobierno de los Estados Unidos ha reconocido deficiencias en su memoria a la OIT del año 2000 en relación con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva cuando reconoció que existen brechas en nuestra legislación laboral que son inadecuadas para asegurar la protección de estos derechos.

Por todos estos motivos, el movimiento laboral estadounidense, la comunidad defensora de los de-

rechos humanos y numerosos representantes en nuestro Congreso están exhortando a que se promulgue la ley sobre libertad de opción para los empleados, que haría que la legislación estadounidense se ajuste mejor a las normas de la OIT. Este proyecto de ley, que cuenta con 200 copatrocinadores en la Cámara de Representantes y 31 en el Senado, prevé el reconocimiento de los sindicatos, tras haberse verificado que cuentan con el apoyo de la mayoría, la mediación para establecer un primer contacto, y el arbitraje, como así fuertes multas para los empleadores que incurran en tácticas antisindicales. Incluso de aprobarse esta legislación, aun así existirán ámbitos de legislación laboral estadounidense que son incompatibles con los principios y los derechos relacionados con la libertad sindical y de asociación y con el derecho de negociación colectiva.

En la memoria para el año 2000 que el Gobierno estadounidense presentó a la OIT se hizo referencia a la posibilidad de que la OIT prestara asistencia técnica a Estados Unidos para reconocer esos ámbitos y elaborar recomendaciones para solucionar el problema. Creo que ha llegado la hora de que Estados Unidos pida oficialmente esta asistencia de cooperación técnica a la OIT.

Además, nuestro Gobierno debería aplicar las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en lo que concierne al caso Hoffman para brindar protección jurídica a los trabajadores migrantes a fin de que puedan ejercer su derecho de libertad sindical.

El Director General empieza su Informe recalcando que el verdadero debate no puede ni debe girar en torno a saber si se debe respetar o no el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva sino más bien debe centrarse en cómo respetar y ejercer de la mejor manera posible estos derechos.

Teniendo en cuenta el carácter precario del trabajo en la economía del mundo hoy en día y la necesidad de que los trabajadores puedan participar y estar representados en estas circunstancias, ha llegado la hora de que la OIT supere la etapa del debate. Desde un punto de vista concreto y práctico; es necesario que los gobiernos y los empleadores asuman sus responsabilidades y cumplan su compromiso de proteger y promover estas normas laborales fundamentales.

Original portugués: Sr. PAIS ANTUNES (Secretario de Estado de Trabajo, Portugal)

Permítanme felicitar al Director General por la alta calidad del Informe que nos ha sometido, que se refiere a la libertad de asociación y la libertad sindical, y a organizarse en pos de la justicia social, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Hace cuatro años discutimos el primer informe sobre el derecho de negociación colectiva y la libertad sindical. En ese momento, la delegación portuguesa, que hablaba en nombre de la Unión Europea, sugirió que en los próximos informes se diera una imagen más dinámica exponiendo, por ejemplo, la situación tal como se presenta en las distintas regiones con relación a todos esos derechos fundamentales.

Es con gran satisfacción que comprobamos mejoras sustanciales en la presentación del informe que se nos somete esta vez. Se nos expone la situación en materia de libertad sindical y de negociación colectiva en general, y no obstante comprobamos, con

cierto pesar, que todavía queda mucho por hacer, que el camino por recorrer es muy largo antes de que esos derechos fundamentales se reconozcan verdaderamente y se los respete en todos los Estados Miembros.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores, así como de los empleadores del mundo entero, no están cubiertos por esos convenios fundamentales, que se refieren a la libertad de asociación y a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

En cuanto a determinados Estados Miembros que aún no han ratificado estos convenios, debo decir a ese respecto que disponemos de muy poca información, y nos preocupa comprobar que en muchas regiones del mundo siguen existiendo discriminación y persecuciones de las que son víctimas los sindicalistas, debido precisamente a su actividad sindical. Existen violaciones muy graves de la libertad sindical, y se comprueba, asimismo, que hay numerosas situaciones en las que realmente no se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

El análisis que se realiza en el informe es sumamente actual e informa acerca de la situación de los trabajadores que tienen más dificultades en lograr que se respeten sus derechos sindicales. Pienso en particular en los trabajadores del sector público, de la agricultura y de las zonas francas industriales. Pienso asimismo en los trabajadores migrantes, en los trabajadores del sector doméstico y en los trabajadores del sector informal que, en numerosas regiones del mundo deben hacer frente a enormes dificultades para hacer valer sus derechos sindicales.

Permítanme mencionar a dos grupos de trabajadores particularmente vulnerables. Durante estos últimos decenios se han desarrollado considerablemente las zonas francas industriales. Ahora bien, las legislaciones que se aplican en algunas de esas zonas francas no permiten garantizar los derechos sindicales de los trabajadores, y a veces hay legislaciones que los garantizan en el papel pero existen numerosos obstáculos prácticos para el ejercicio real de esos derechos y el reconocimiento de los mismos. Sabemos que la inexistencia de derechos sindicales a veces alienta a invertir en esas zonas francas industriales, si bien esas situaciones, que podemos caracterizar de *dumping* social, son inaceptables puesto que perjudican no sólo los intereses de los trabajadores de esas zonas, sino que además socavan las posibilidades de empleo en los países donde se respetan los derechos laborales fundamentales.

Se trata de cuestiones que la Declaración de la OIT rechaza claramente. En el informe se subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.

Me referiré ahora a la preocupante situación de los trabajadores migrantes en materia de derecho sindical. Los trabajadores migrantes tienen derecho a que se les apliquen los derechos fundamentales. También los migrantes clandestinos, es decir, trabajadores sin documentos, deben gozar de esos derechos. Aunque su situación sea ilegal, e incluso si se vean obligados a abandonar su país y no posean documentos, por más que sean clandestinos, se les deben reconocer plenamente esos derechos fundamentales, como a cualquier otro trabajador, como a cualquier otro ser humano.

La posición del Comité de Libertad Sindical en esta materia, así como la del Consejo de Administración, deben conocerse mejor, ya que en este mundo de la globalización no se puede tolerar que

haya trabajadores que no gocen de los derechos fundamentales.

El Informe global es una base cuyo objeto es permitirnos evaluar la asistencia técnica brindada por la Organización y ayudarnos a fijar prioridades futuras en materia de cooperación. Es en ese sentido que el Gobierno de Portugal apoya las propuestas del Director General, sabiendo que es en colaboración con los gobiernos, los sindicatos y las asociaciones de empleadores que se deberían concentrar los esfuerzos, en los cuatro campos fundamentales siguientes: la ratificación de los convenios fundamentales y los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva; la ayuda a los grupos de trabajadores más vulnerables; la mejora del marco legislativo de instituciones públicas que rigen el mercado del trabajo; y la realización de campañas de sensibilización y de movilización de la sociedad, para hacer conocer mejor esos derechos fundamentales del trabajo.

Original francés: Sr. RAÏS (delegado gubernamental, Argelia)

El Ministro de Trabajo de Argelia está ausente, si me lo permite, señor Presidente, diré algunas palabras en nombre suyo.

La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva hoy en día se han convertido en práctica en numerosos países, y el mérito corresponde a nuestra Organización porque ha hecho todo lo posible para que el diálogo social y la libertad sindical y de asociación se conviertan en una realidad concreta. Según nuestro punto de vista, en el futuro, se trata de garantizar el seguimiento de la aplicación de los convenios y de las recomendaciones existentes en esa materia, y de evaluar, analizar y sopesar los progresos realizados en estos campos tan importantes en el mundo del trabajo. Es con miras a ese nivel de perfección y de perfectibilidad que cabe orientar nuestros trabajos y desarrollar la práctica de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. Todas las medidas que apunten hacia ese objetivo deben tomarse dentro de los programas de cooperación entre la OIT y los países Miembros.

Los próximos trabajos deberían centrarse en la economía informal y en los trabajadores migrantes, porque nos parecen campos prioritarios, al menos para mi país que, en la fase actual está caracterizado por la transición hacia la economía de mercado, ha visto desarrollarse el fenómeno del trabajo informal.

Deseamos que se refuerce la cooperación técnica de la OIT con relación al pasado, como fundamento de la irreversibilidad de las estrategias de desarrollo económico y social de los Estados Miembros, que ponen en práctica los derechos fundamentales que han de regir en el mercado de trabajo. El apoyo, la asistencia técnica y la pericia de la OIT son indispensables para que se logre la justicia y el progreso social; a lo que aspiran nuestros países, en particular el nuestro.

Original inglés: Sr. KONDITI (delegado de los empleadores, Kenya)

Señor Presidente, gracias por permitirme hacer comentarios sobre algunos puntos durante la discusión del Informe global.

Tengo tres o cuatro cosas que quiero decir. Primero me quiero referir al desarrollo de los recursos humanos desde la perspectiva de la capacitación. Agradecemos a la OIT que nos haya brindado la oportunidad o por lo menos dos oportunidades, de impartir formación a dos de nuestros funcionarios

en el Centro Internacional de Formación, de Turín, durante el año 2003.

Los cursos de capacitación versaron sobre la igualdad entre los géneros, la reducción de la pobreza, la educación y la promoción del empleo, que son cuestiones muy importantes en la actualidad. El otro curso en el que participaron nuestros funcionarios trató del papel que desempeñaban las organizaciones de empleadores en la lucha contra el trabajo infantil.

Agradecemos que el Centro de Turín imparta estos y otros cursos, por lo que exhortamos a la OIT a que nos tenga siempre presentes, esto es, que no olvide a nuestra Federación de Empleadores de Kenya, cuando se ofrezcan nuevas oportunidades de capacitación en ese Centro.

Ahora quiero referirme a la reforma de la legislación laboral. Kenya está en camino de una plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el marco del proyecto de la OIT para el fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental, denominado SLAREA, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, el Gobierno designó un grupo de tareas tripartito para examinar nuestra legislación laboral.

Ese grupo de tareas terminó su trabajo, que comenzó en el año 2001, y presentó un informe que acompañó con proyectos de leyes sobre todas las disposiciones legislativas que querían que se aplicaran. Dicha presentación tuvo lugar el 28 de abril de este año.

Queremos agradecer al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y a la OIT la asistencia que nos han prestado.

Ya hemos comenzado a ver la contribución que el proyecto ha supuesto para este ejercicio, especialmente en la gestión de nuestras relaciones laborales, ya que el Gobierno y los interlocutores sociales están actualmente realizando un ingente esfuerzo, no sólo para promover el tripartismo, sino también para resolver conflictos laborales de forma voluntaria entre las propias partes (y me refiero a las dos partes: empleadores y trabajadores) y, cuando no logran resolverlos, acuden al Gobierno para que medie en el asunto. El año pasado, que refleja la medida del éxito logrado en estas cuestiones hubo 2.323 conflictos laborales de los que se informó al Ministerio, y sólo 142 se sometieron al Tribunal de Arbitraje del Trabajo, lo que consideramos un éxito. Ello demuestra como las partes — las organizaciones de empleadores y trabajadores, o los propios empleadores — están esforzándose por resolver sus conflictos laborales.

En estos proyectos de ley se proponen cambios que son fundamentales para nuestras relaciones laborales, y consideramos que se encuentran en una etapa crítica si no se traducen en leyes laborales funcionales. Exhortamos a la OIT a que haga lo posible. Sabemos que Estados Unidos ya ha señalado a la OIT que no aportará más fondos para dar término a este proceso mediante la ratificación en la ley de la recomendación. Pedimos a la OIT que ayude a Kenya a dar curso a estas propuestas.

Se estima que en Kenya el 57 por ciento de la población vive por debajo del umbral de pobreza, y si se logra que se apliquen estas leyes, podremos redoblar nuestras actividades tripartitas para luchar contra el trabajo infantil y contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y promover la productividad a fin

de crear más oportunidades de empleo, así como para reducir nuestro nivel de pobreza.

Mi Federación ha estado ejecutando un proyecto relativo al trabajo infantil en el marco del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC), así como otros proyectos sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y sobre el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, con la ayuda del PNUD.

Exhortamos a la OIT a que nos ayude a fortalecer nuestras actividades en estas esferas.

Ahora me referiré a la responsabilidad social de la empresa. El diálogo social por conducto del proceso de negociación colectiva está bastante (o quizá debería usar la expresión «relativamente») bien desarrollado en Kenya. Las partes generalmente conocen sus derechos y obligaciones, así como los procedimientos que han de aplicarse en casos de conflicto. Nuestro proceso de negociación colectiva no incluye a las ONG, que son organizaciones constituidas principalmente para promover el bienestar social, el desarrollo, los actos benéficos, la investigación y la movilización de recursos; sin embargo, desde hace tiempo, los empleadores se han enfrentado a un número creciente de organizaciones no gubernamentales que pretenden promover los principios de la responsabilidad social de la empresa, y utilizan una diversidad de códigos de conducta o códigos de práctica, que quieren imponer a los empleadores, sobre todo a los que realizan actividades destinadas a la exportación.

Algunos de estos códigos contienen referencias a las normas internacionales del trabajo de la OIT, y estas ONG se han valido de ellas para promover huelgas ilegales, sobre todo en la industria floral y en el sector público de las zonas francas industriales. A nuestro juicio, han ido mucho más allá de los cometidos que establece su mandato, y sus actividades, de hecho, han entorpecido a nuestras industrias y son perjudiciales para nuestro sistema de relaciones laborales.

Hemos considerado la responsabilidad social de la empresa como una iniciativa voluntaria que parece buena para la empresa, por lo que hemos comenzado a promoverla, por lo menos, en el sector de la agricultura y los sectores del café y del sisal, en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido.

Sin embargo, nuestra posición es clara en cuanto a si las ONG deberían o no participar en las relaciones laborales. Nosotros no queremos que participen ni que se les aliente a participar en las relaciones laborales mediante el ejercicio de la responsabilidad social de la empresa, porque han demostrado que no quieren que las industrias promuevan ni creen empleo para la mayoría de la población de Kenya, en particular en el caso de los jóvenes. Queremos que observen las normas por las que se rige nuestro tripartismo en Kenya.

Apelamos a la OIT, por conducto del Consejo de Administración, a que estudie el uso de la responsabilidad social de la empresa y formule algunas recomendaciones que promuevan la responsabilidad social de la empresa.

La libertad de asociación y la libertad de negociación colectiva conllevan al crecimiento del empleo. Queremos que se nos ayude a crear empleo. Todos sabemos que la creación de empleo no puede dejarse únicamente en manos del Gobierno. El sector privado tampoco puede ser un motor de crecimiento económico con unos gastos de realización de negocios muy elevados.

Actualmente, existe una tendencia, por lo menos en la parte del mundo de donde provengo, a transferir costos sociales a los empleadores, lo que hace aumentar los gastos de realización de negocios, especialmente en mi país. Por consiguiente, quisiera hacer un llamamiento a la OIT para que proporcione una guía que ayude, tanto al Gobierno como a los interlocutores sociales mediante un sistema tripartito, a examinar las cuestiones fundamentales, como la productividad o el fomento de la productividad, y los gastos de realización de negocios a nivel empresarial, porque pienso que es desde esta perspectiva donde las cosas pueden solucionarse, con objeto de crear más empleo y más oportunidades de empleo, y mantener un elevado nivel de empleo. Los despidos y la reducción de los gastos sólo podría considerarse como la opción de último recurso.

Original francés: Sr. SEGUIN (delegado gubernamental, Francia)

Subrayo en primer término la cuestión de que la libertad sindical y de asociación en el sentido de libertad de afiliarse y el derecho a la negociación colectiva representa para nosotros un elemento central en el debate sobre la dimensión social de la globalización. Estos derechos constituyen un elemento fundamental de la buena gobernanza y los recientes informes de la Comisión Mundial recuerdan su necesidad a todos los niveles. Estos derechos organizan la expresión y la representación de los actores en la economía real y permiten llegar a una conciliación entre las leyes del mercado y los objetivos sociales. Nos parece, pues, que debe ser prioritario para nuestra Organización el lograr que se reconozca en todo el sistema multilateral la idea según la cual el diálogo social constituye un elemento esencial y determinante de la buena gobernanza.

Un segundo punto muy importante es que estos derechos constituyen la base de los derechos fundamentales y de todos los derechos sociales reconocidos por la OIT. Las actividades de promoción impulsadas por la Organización encontrarán un límite si no existe una dinámica de diálogo social en cada Estado. Los aspectos sociales de los planes de ajuste estructural o el marco estratégico de reducción de la pobreza, todo esto se topará con una lógica únicamente financiera si no se permite la participación activa de los interlocutores sociales.

El tercer punto es que el ejercicio de estos derechos ofrece la mejor respuesta a la problemática de la armonización de las condiciones sociales de la competencia. La Declaración de 1998 insiste, con razón, en el hecho de que los derechos fundamentales en el trabajo no pueden utilizarse como instrumento o no deben utilizarse como instrumento para el proteccionismo encubierto. El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva no perjudica a las ventajas competitivas que benefician a los países con bajos costes salariales o un bajo nivel de protección social, sino que crea, a largo plazo, las condiciones para una reducción progresiva de las disparidades bajo el efecto de la acción de los interlocutores sociales y del diálogo tripartito nacional.

Ahora quiero referirme a las interesantes cuestiones planteadas en el tercer capítulo del Informe del Director General. Como lo recuerda este Informe, si bien resulta prematuro prever verdaderos convenios colectivos mundiales — acuerdos colectivos de trabajo que regulen, a escala mundial, las condiciones de trabajo y de salario — merece señalarse que se han firmado por lo menos 27 acuerdos marco inter-

nacionales referidos en buena parte a la Declaración de la OIT. Estos acuerdos, firmados por grandes grupos multinacionales o por sectores muy integrados de la economía mundial tienen como objetivos la adaptación a la evolución de los mercados, garantizar el derecho a la representación sindical, la negociación colectiva, instituir mecanismos paritarios, etc. En el contexto de una economía cambiante. Creo que tenemos que seguir con mucha atención este movimiento que se inicia, promoverlo y facilitarlo.

Por último, quisiera rendir homenaje, un gran homenaje, al Comité de Libertad Sindical. En una situación muy precaria en varios puntos del planeta, este instrumento ha propiciado la evolución positiva de varias legislaciones y ha puesto fin a abusos de que han sido objeto los representantes de los trabajadores. Es un instrumento original de la gobernanza social mundial en el seno de la OIT y este instrumento esencial debe consolidarse en un contexto en el que la globalización significa también la globalización de la opinión.

Para concluir, quisiera felicitar al Director General y a todo su equipo por el excelente Informe. Francia respalda los objetivos desarrollados en el Informe y respaldará las medidas de la Oficina y del Centro de Turín para su ejecución y cumplimiento.

Original inglés: Sr. FARSHORI (delegado gubernamental, Pakistán)

El Informe discute muchos temas, incluidos la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, que son muy importantes en la estela de la globalización. El panorama que nos describe el Informe es alentador pero identifica varios ámbitos de las relaciones laborales a nivel tripartito que tienen que tratarse.

La evaluación general identifica cambios en el contexto de la economía global. Es necesario promover los derechos fundamentales y el conocimiento y plantearnos el objetivo de llegar a los sectores no cubiertos o poco organizados de la economía.

Estamos totalmente de acuerdo en que si no hacemos participar a los principales interesados en el desarrollo económico, es decir, los trabajadores, no podrá haber mejoras en el desarrollo económico e industrial de los países. Sin embargo, opinamos que la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva deberían estar organizados de forma responsable y organizarse de acuerdo a las disposiciones de la ley.

Es importante que haya un buen entendimiento entre los empleadores y los trabajadores en aras de aumentar la productividad y para compartir de manera equitativa sus frutos.

Los intereses de los empleadores y los trabajadores han de armonizarse. El impacto que produzca la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva dependerá del entorno en que se dé. Estamos de acuerdo con la observación de que es necesario construir un mercado laboral dinámico en el que estén presentes los tres interlocutores sociales: trabajadores, empleadores y gobierno. Sin embargo, este mercado dinámico debe poder percibir las consecuencias sociales de la deslocalización de los centros de producción. La idea de introducir el trabajo decente para conseguir reducir la pobreza es innovadora. Estamos totalmente de acuerdo en que los intereses de los trabajadores estarán protegidos si preparamos y aplicamos el trabajo decente para reducir la pobreza, y Pakistán está dispuesto a aplicar

lo. Estamos dispuestos a preparar este programa y a su posterior ejecución tras recavar consenso a nivel tripartito.

Quisiera pedirles su atención en el tema de la ratificación de los convenios. Las respuestas afirmativas deben aumentar. Aún queda mucho por hacer y es necesario que se ratifiquen más convenios. La no ratificación afecta a la dinámica de los mercados laborales y crea distorsión en la competitividad de economías comparables. La OIT debe promover la ratificación de los convenios, sobre todo los de seguridad social y el bienestar de los trabajadores.

El Informe refleja los grupos de trabajadores que encuentran más escollos para acceder a organizaciones sindicales. Los funcionarios, los trabajadores del sector público, del sector agrícola, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores migrantes y los que se dedican a tareas domésticas tienen que integrarse paulatinamente a la economía mundial. Estas cuestiones son importantes y requieren ser tratados de manera gradual con una Hoja de Ruta distinta.

También quisiera referirme a los datos recabados sobre los trabajadores y los empleadores que son fundamentales para organizar la negociación en el contexto de la economía global. Estos detalles, o no están disponibles o la información disponible es muy insuficiente.

El intercambio de información entre los empleadores y los trabajadores sería muy alentador. El desempeño de los sindicatos también puede buscarse a nivel de empresas como a nivel sectorial.

El éxito y el fracaso de las negociaciones sobre el incremento de la productividad en el trabajo y la ralentización del crecimiento, pueden analizarse en el contexto mundial. Los resultados empíricos nos brindarán la oportunidad de establecer una correlación entre el desarrollo de las instituciones de negociación y la productividad, y por lo tanto el crecimiento económico. Al mismo tiempo se verá la capacidad de creación de los gobiernos así como la de los empleadores y trabajadores, que será necesaria para garantizar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Esto incluye mejoras cualitativas en materia de conocimiento para las tres partes. Las reformas de la legislación laboral y los mecanismos de solución de diferencias, deberán ser considerados como una importante prioridad para la OIT.

La importancia de la negociación colectiva para la determinación de los salarios y las prestaciones sociales es el método disponible más transparente y efectivo en el sistema de la economía de mercado.

En Pakistán, el consejo bilateral de empleadores y de trabajadores ha sido creado con la única finalidad de potenciar de forma conjunta la paz, la productividad y la prosperidad. Esto nos ha proporcionado un foro para que puedan limarse las asperezas entre los trabajadores y los empleadores y así alcanzar consensos sobre las principales cuestiones que necesitan el apoyo y el visto bueno del Gobierno.

Queremos aumentar los afiliados a esta Organización para que pueda convertirse en un organismo legislativo y así poder brindar apoyo al Gobierno.

Por último, felicito a la OIT por haber preparado este Informe global para dar seguimiento a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Saludamos el Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en esta casa en 1998.

En el caso de mi país, hemos venido realizando grandes esfuerzos para promover la Declaración. En marzo de 2003, se llevó a cabo el primer foro nacional sobre el particular en el cual las organizaciones de trabajadores y empleadores y el Gobierno mismo, presidido por el Vicepresidente de la República, tuvimos ocasión de reflexionar sobre un documento elaborado por la Oficina Subregional para los países andinos a petición expresa del Gobierno.

La OIT expuso, por boca del director de la mencionada Oficina, los aspectos principales relativos a la Declaración y su impacto en el fortalecimiento de la libertad sindical.

Con ocasión del foro, el Gobierno nacional asumió ante la OIT y los interlocutores sociales el compromiso de llevar a cabo seminarios regionales también tripartitos para promocionar la Declaración y difundir su práctica en lugares del país diferentes de la capital.

Vale señalar que ello hace parte de la estrategia del Gobierno nacional de promocionar, también a nivel regional y local, la política de respeto a los derechos humanos, de modo que las autoridades regionales y locales, sus actores sociales y las comunidades mismas, asuman compromisos autóctonos frente al tema y se genere así una cultura nacional y local de respeto de sus derechos dentro de los cuales se comprenden naturalmente, los derechos fundamentales en el trabajo.

A la fecha hemos realizado ocho seminarios regionales y se tienen previstos siete más a lo largo del año. Aspiramos a concluir este proyecto con un segundo foro nacional en el cual se recojan las recomendaciones y conclusiones de los foros regionales.

Semejante esfuerzo sería imposible sin el apoyo del Programa Especial de Cooperación de la OIT. Lamentablemente en pocos meses, los recursos del mismo se habrán agotado y se hace necesario que tanto los mandantes, cuyas preocupaciones por el fortalecimiento de la libertad sindical en Colombia han sido claras, como la misma OIT hagan los esfuerzos necesarios para asegurar y profundizar la continuidad de la cooperación técnica que la OIT ha venido proporcionando a favor de Colombia.

Quisiéramos hacer, señor Presidente, algunas precisiones sobre ciertas afirmaciones del Informe relativas al caso colombiano.

El Gobierno observa con preocupación que en dicho Informe se hacen dos aseveraciones en el recuadro 2.1 de la página 27 que deseamos precisar.

En primer lugar, se afirma que una minoría de los asesinatos de los sindicalistas y dirigentes sindicales es «perpetrada por grupos armados de oposición». Los grupos irregulares al margen de la ley que agreden a la población civil no son, ni pueden considerarse de oposición. Son grupos terroristas financiados por el narcotráfico y reconocidos como tales por países y por asociaciones de países.

Por otra parte, y en relación con la situación de la oposición en mi país, quiero citar las palabras del señor Vicepresidente de la República en un reciente discurso: «Esta política, de seguridad democrática, también ha rodeado de garantías a los partidos de

oposición a los contradictores del Gobierno, a las organizaciones de la sociedad. Quedan inmensas tareas para vencer la intolerancia en nuestra sociedad y mejorar nuestras costumbres políticas. Sin embargo, es claro que la democracia colombiana es cada vez más fuerte, más pluralista, más legítima y más garantista. También lo es que la violencia es el principal obstáculo para el desarrollo democrático en Colombia. Hoy no tiene ninguna justificación ni respaldo la violencia en Colombia. Los colombianos y colombianas no entendemos cómo se pretende justificar, como oposición armada, a grupos que desconocen todo límite y temen a la confrontación política de ideas. ¿Acaso Lucho y Angelino Garzón, Sergio Fajardo, Antonio Navarro, Gustavo Petro, Wilson Borja y otros muchos que hoy ocupan cargos públicos no son oposición? ¿Acaso ellos no se han jugado sin armas y han triunfado apostándole a la voluntad popular?» Hasta aquí la cita del discurso del Vicepresidente Sanz.

Además de lo anterior, y dentro del espíritu tripartito que anima la OIT en todos los ámbitos de su quehacer, el Gobierno aspira a que en el futuro se le presenten y se le consulten previamente este tipo de afirmaciones al igual que las cifras que se publican sobre violaciones de los derechos humanos de los sindicalistas y dirigentes sindicales, de modo tal que se citen las cifras de los diversos órganos de investigación del Estado, tal y como se consultaron las fuentes sindicales para la elaboración del Informe global que estamos discutiendo.

En segundo lugar, en el citado recuadro 2.1 se concluye afirmando que la suerte del programa reside entre otras, en las «condiciones futuras del país y sus perspectivas para encontrar soluciones pacíficas».

El Gobierno desea entender dicha afirmación, no como una indicación de la forma como debe conducir sus políticas en relación con la forma de superar la situación de violencia terrorista en el país, aspecto éste reservado a su exclusiva competencia, ni como un condicionante al programa de cooperación. Solamente desde esta perspectiva resultan admisibles dichas afirmaciones.

Nos asiste la convicción indeclinable en torno a la necesidad de superar la situación de violencia narcoterrorista que vio el país y que afecta, entre otras, a los sindicalistas y dirigentes sindicales, al igual que lo hace con otros grupos de población como jueces, periodistas, fiscales, personal de la misión médica, etc.

Tal situación de agresión indiscriminada de la población civil llevó al pueblo colombiano a elegir por abrumadora mayoría la política de seguridad democrática propuesta por el entonces candidato Alvaro Uribe y avalar con su voto la ejecución de la misma al elegirlo como Presidente de la República. Luego de casi dos años de Gobierno la popularidad del Presidente se mantiene en un 75 por ciento en buena medida precisamente por los resultados de dicha política.

Hoy los colombianos y colombianas nos sentimos más seguros y más esperanzados que nunca en el futuro de la nación.

Deseo señalar que durante el año 2003 no fueron despedidos 40.000 funcionarios públicos como se menciona en el Informe. Hemos explicado en otras ocasiones el alcance del programa de renovación de la administración pública y en ellas hemos afirmado que el programa implica que no se surtirán las vacantes que actualmente existen y que incluye el reti-

ro de personal que serán los beneficiarios de una pensión.

En otras palabras, que al cabo de cuatro años de Gobierno ahora habrán dejado de ser vinculados a la administración 40.000 personas dentro de las cuales, naturalmente, existe un porcentaje referido a personas que son retiradas producto de la reestructuración de las entidades.

Sin embargo, deseo resaltar que parte del programa de renovación es el programa de protección social estructurado en torno a un retén social que impide el retiro de madres cabeza de familia, de discapacitados y de prepensionados y que benefició a 14.120 personas. Adicional a ello fue la adopción de medidas para la capacitación gratuita de los servidores retirados de la administración que les permita acceder a nuevas posibilidades de empleo.

Dichas medidas comprenden servicios tales como orientación, asistencia profesional, recalificación, intervención laboral y autoempleo.

Para concluir reitero la indeclinable voluntad del Gobierno por promover la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales. En este sentido, y como lo afirmamos en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas, estamos atentos a las determinaciones que se adopten en relación con el fortalecimiento del Programa Especial de Cooperación Técnica para Colombia.

Original inglés: Sr. SHENOY (delegado gubernamental, India)

Me gustaría comenzar dando las gracias a la OIT por haber publicado este completo documento que lleva por título *Organizarse en pos de la justicia social*, sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

La negociación colectiva es un derecho consagrado que pone en pie de igualdad a los trabajadores y a los empleadores con el fin de discutir, negociar y tratar acerca de todos los temas negociables. De ahí que la negociación colectiva sea un derecho cuyo ejercicio debe estar a disposición de todos los trabajadores de todos los ámbitos.

En la India pensamos que debe estar a disposición de los trabajadores agrícolas y rurales. Por esta razón hemos ratificado el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) y el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141). El informe ha reconocido muy atinadamente que es muy difícil garantizar la negociación colectiva si no hay organizaciones adecuadas en el ámbito de los trabajadores agrícolas, de los trabajadores migrantes, en el servicio doméstico y en las zonas francas.

La fuerza de los trabajadores y el número de trabajadores afiliados disminuyen en todo el mundo. Nuestra primera medida debería ser mantener el número de trabajadores afiliados, y la segunda es divulgar esta información en los diferentes sectores incluido el sector informal. Sólo así, cuando tengamos una fuerza laboral sindicada, será posible generalizar el ejercicio de este derecho de negociación colectiva.

La globalización ha conducido a una mayor competencia y a una mayor precariedad en los contratos, lo cual tuvo por consecuencia exigencias más importantes en materia de productividad. Por lo tanto, aparte de los salarios y de los distintos elementos de la negociación colectiva, la negociación colectiva productiva será un factor importante en los años venideros.

Los mecanismos para la solución de diferencias son fundamentales para garantizar la paz y la armonía industrial. La negociación colectiva, la conciliación y el arbitraje son muy importantes, y sólo si estos tres mecanismos no tienen éxito, se debería recurrir a la vía judicial. En nuestro país hemos tenido algunas dificultades, sobre todo porque los trabajadores afiliados son sólo el 8 por ciento, y el 92 por ciento trabaja en el sector informal.

Se han desplegado esfuerzos para mejorar el proceso de ratificaciones. La cifra de ratificaciones es bastante elevada, pero considerando el porcentaje de población y la fuerza laboral del mundo cubierta por estas cifras, no es muy elevada.

Tenemos dificultades especiales para ratificar los Convenios núms. 87 y 98 debido a motivos técnicos. Nuestros empleadores gubernamentales disfrutan de muchísimos derechos. Algunos desempeñan funciones soberanas, tienen sus propios consejos de personal y sus propios tribunales administrativos, y gozan de un alto grado de seguridad en el trabajo, que es un derecho consagrado en la propia Constitución de la India.

Pensamos que nuestro compromiso y nuestra adhesión a los principios de estos Convenios fundamentales son evidentes en nuestra tradición política, nuestra sociedad y prensa libre, y en nuestro gran, fuerte e independiente sistema judicial. Nuestra Constitución garantiza la libertad de asociación, la libertad sindical, la libertad de expresión y todas las demás formas de libertad que garantizan los derechos contra la explotación y la discriminación. Estos derechos están garantizados y consagrados en la Constitución como derechos fundamentales y, por lo tanto, son garantías en contra de las arbitrariedades del ejecutivo y del poder legislativo.

Para concluir, quisiera reiterar el compromiso de mi país con los principios de la libertad de asociación y de negociación colectiva, y manifestar nuestra convicción de que vamos a poner en práctica el espíritu de estos principios en el lugar de trabajo en la India.

Original inglés: Sra. TORSØE (Secretaria de Estado, Ministerio de Trabajo y Administración Pública, Noruega)

Noruega acoge con satisfacción el Informe global: *Organizarse en pos de la justicia social*. Como indica el título del Informe el diálogo social entre los gobiernos democráticos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es el prerrequisito más importante para lograr la justicia social.

A mi juicio, no hay ninguna coincidencia en que muchos de los países más ricos del mundo durante mucho tiempo han reconocido la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, mientras que muchos países donde a muchas personas se les han negado estos derechos son los más pobres.

La libertad de asociación no sólo trata de la justicia social. El Informe nos señala que en algunos Estados Miembros los trabajadores y los empleadores que tratan de organizarse son amenazados y que pesan amenazas muy graves sobre sus vidas, tales como asesinatos, detención y violencia.

El Informe nos indica que la OIT está tratando de lograr la ratificación universal del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El hecho es que, la mitad de los trabajadores del mundo no disfrutaban de la protección del Convenio sobre la libertad sindical y la

protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98), porque algunos, de los países más grandes en términos demográficos y geográficos no han ratificado estos Convenios.

Algunos grupos tropiezan con dificultades en el ejercicio de sus derechos fundamentales. En particular, los trabajadores del sector agrícola y de las zonas francas industriales, los trabajadores migrantes y los trabajadores del sector informal están en situaciones muy difíciles incluso en países que ya han ratificado los Convenios.

Hay pruebas crecientes de que los principios fundamentales y los derechos de los trabajadores desempeñan un papel muy importante para mejorar el desarrollo económico y la productividad; mejora la gestión de las empresas y el funcionamiento del mercado de trabajo.

En 2000, la OCDE ha demostrado que los países que cumplen las normas fundamentales del trabajo aumentan la eficiencia económica al desarrollar el nivel de formación de la fuerza de trabajo y creando un entorno que estimula la productividad, el crecimiento y la innovación.

Por lo tanto, es importante que la OIT, en su labor de sensibilización, dé ejemplos concretos de empleadores y trabajadores que ejercen sus derechos y logran resultados. Había que recabar información sobre casos de buenas prácticas en la negociación colectiva y el diálogo social que otros desearán imitar.

La OIT también debe trabajar en estrecha colaboración con los países que no han ratificado los convenios para determinar cómo se pueden superar los obstáculos a la ratificación. La legislación laboral es el cimiento del respeto de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La OIT tiene una gran experiencia en materia de asistencia a los países para reformar su legislación laboral. Es sumamente importante para los países a fin de que cuenten con suficiente capacidad en ese campo. El informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización que fue discutido recientemente, indica muy claramente que tenemos mucho camino por recorrer para que todos puedan beneficiarse equitativamente de la globalización. Consideramos que la creación de instituciones tripartitas sólidas y la cooperación a nivel nacional son un buen paso en este sentido.

Para concluir, Noruega respalda el Plan de Acción y pensamos que el Informe del Director General cuenta con muchas propuestas que servirán dicho Plan de Acción. Tal como lo señala el Informe, el cambio sustentable depende de la determinación de los gobiernos y de los interlocutores de cada país y de su capacidad de lograr apropiarse eficazmente los planes de acción. Estos principios fundamentales son la base del desarrollo democrático.

Original alemán: Sra. ENGELEN-KEFER (delegada de los trabajadores, Alemania)

Creo que la OIT va por buen camino. Está tratando de que se mejoren los derechos de los trabajadores y, sin la menor duda, la OIT ocupa un lugar clave. Sin derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva sería imposible aplicar los derechos de los trabajadores y no habría desarrollo económico duradero.

La existencia de sindicatos permite a los trabajadores obrar juntos con el fin de hacer que se garanticen sus derechos.

La globalización ha hecho más difícil y necesaria la intervención de los sindicatos. En las declaraciones que hemos escuchado esta mañana, se dijo con claridad que muchas violaciones del derecho de libertad sindical se producen diariamente.

Lo que yo quiero es evocar algunos aspectos importantes para nosotros. Lo más importante para nosotros es que se pueda aplicar este derecho lo más rápidamente posible en todos los países del mundo para que se impidan represalias contra los trabajadores sindicados.

En el Comité de Libertad Sindical nos damos cuenta de que hay muchos casos que se presentan continuamente, que hay mucha demora en los procedimientos, a veces, de cinco a siete años, y que de esa manera lo que se está haciendo en realidad es limitar el derecho de libertad sindical. Siempre contamos con métodos nuevos para obstaculizar el disfrute de la libertad sindical. Hemos escuchado aquí numerosas veces que los trabajadores extranjeros quedan excluidos de la protección del derecho sindical, o incluso que, en algunos países, hay legislaciones que hacen que los trabajadores de ciertos sectores queden excluidos de la aplicación del derecho contractual y del derecho a la libertad sindical. Esto existe particularmente en países desarrollados con relación a funcionarios del sector público.

El derecho a la libertad sindical se creó hace ya bastante tiempo, pero no se debe aplicar con restricciones. Creemos que el Estado no debe participar en la negociación colectiva. Creo que el Informe del Director General no trata de manera suficiente a países como Bulgaria, Rumania o Moldova. A ese respecto, había que decir muy claramente que en el derecho a la negociación colectiva, en virtud de la aplicación del Convenio número 98, existe paridad, existe igualdad en el trato. Esto me trae a un punto esencial para nosotros: en cualquier caso el derecho de huelga debe garantizarse. Algunos dicen que el derecho de huelga no se explica claramente en los Convenios números 98 y 87. Es así, pero no por el hecho de que se deba suprimir el derecho de huelga de esos Convenios, sino más bien porque no existe una definición detallada de los elementos de la libertad sindical y del derecho de asociación y porque la práctica es demasiado compleja como para reflejar todos los elementos. Los precedentes jurídicos en la OIT han demostrado que el derecho de huelga constituye una parte inalienable de toda la libertad sindical, del derecho de libertad sindical en términos más generales.

Es necesario que todos cooperemos con los Estados Miembros para la aplicación de estos dos Convenios fundamentales de la OIT. Se requiere el apoyo de todos los Estados Miembros para aplicar e incluir estos derechos de los trabajadores de los organismos internacionales. También es necesario que sean objeto de consideración bilateral y, a escala interna, los gobiernos deben cerciorarse de que se apliquen estos derechos fundamentales de los trabajadores.

(Se levanta la sesión a las 13 h. 15.)

Undécima sesión

Jueves 10 de junio de 2004, a las 15 h. 15

Presidentes: Sr. Attigbe y Sr. Ray Guevara

INFORME GLOBAL CON ARREGLO AL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: SESIÓN INTERACTIVA (CONT.)

Original francés: El PRESIDENTE (Sr. ATTIGBE)

Vamos a continuar con la discusión del Informe global, cuyo título es *Organizarse en pos de la justicia social*.

Original inglés: Sr. POTTER (*delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores*)

Quisiera hacer una breve intervención sobre la evolución del debate.

Considero que los gobiernos, en general, han sido mucho más concretos en cuanto a informarnos sobre las actividades que realizan para cumplir sus compromisos en virtud de la Declaración y, por ese motivo, quisiera felicitarles. Sólo hubo cuatro gobiernos que hablaron en términos generales sobre la Declaración, lo que no es constructivo.

Un gobierno se refirió a temas que se tratan en otros mecanismos de control de la OIT. No tenemos la intención de examinar la situación de cada uno de los países; es más apropiado que esos debates se celebren en otros foros para evitar problemas de duplicación.

Original inglés: Sr. TROTMAN (*delegado de los trabajadores, Barbados, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores*)

Quisiera apoyar la intervención del Sr. Potter pero permítanme sugerir que sería útil que aquellos que hayan preparado sus textos, los revisen e incluyan alguna orientación dirigida al Consejo de Administración y, en particular al Grupo de Trabajo que ayude al Consejo de Administración a determinar de qué manera se puede mejorar esta esfera de trabajo de la OIT.

Buscamos sugerencias y no meras enumeraciones de las actividades que se realizan en el plano nacional.

Original inglés: Sr. ANAND (*consejero técnico de los empleadores, India*)

Hemos estado discutiendo este Informe desde esta mañana, y la Oficina ha sugerido algunas cuestiones en forma de puntos propuestos para la discusión. Estos puntos merecen una respuesta, pero quisiera dirigirme a ustedes refiriéndome al último punto: ¿cuáles deberían ser a su juicio los principales temas del plan de acción para los próximos cuatro

años que deberá ser presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2004?

El documento *Organizarse en pos de la justicia social* presenta de manera muy elegante un proceso de reflexión con fines de promoción muy bien argumentado. Sin embargo, al examinar la totalidad del Informe, me resulta evidente que deberíamos estar preocupados por la validez de las prioridades del futuro, según aparecen en el párrafo 394.

Señor Presidente, al examinar este Informe hace unas cuantas semanas, me surgió una duda acerca del párrafo 3 de la introducción. Quizás forme parte de una minoría, pero debo decir que el párrafo no me convence, a pesar de que mis amigos de enfrente han hecho hincapié en que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), se mencionan como factores positivos para lograr un desarrollo económico sólido en dicho párrafo. Si bien reconozco que ambos Convenios son fundamentales para la libertad democrática y la dignidad humana, considero que éstos no bastan para la causa de una justicia social sostenible. Estos Convenios son sólo un medio de lograr un fin y no un fin en sí mismos. Un desarrollo económico que sea sólido por sí mismo también fomenta la justicia social, que es el objetivo final, si examinamos la totalidad de los textos de la Declaración. En varios países ennumerados en el cuadro 3.5 y en el anexo 2, se ha producido un desarrollo económico, especialmente en los Estados Unidos, la India y muchos otros países, a pesar de que dichos países no han ratificado los convenios anteriormente mencionados. Por lo tanto, pienso que lo contrario también es cierto. El propio crecimiento económico conduce al desarrollo de los cimientos de la justicia social. A mi juicio, es necesario volver a reflexionar sobre las prioridades en materia de cooperación técnica lo que, al fin y al cabo, es el principal objetivo de este examen cuatrienal. Si bien se procede a un examen anual de cuatro, de sus partes integrantes, nos preocupa cuál ha de ser el futuro de la cooperación técnica en su conjunto. La OIT tiene un instituto de investigación. Creo sinceramente que debería realizar un estudio basado en un análisis de los costos y beneficios anuales de los insumos y resultados obtenidos con los recursos invertidos en esta tarea durante estos 50 años, desde que se adoptara estos convenios. Esta sería una manera objetiva de examinar nuestra solicitud, examen que merece la pena.

La Parte I trata de promover la Constitución de la OIT, apuntalada por la Declaración de Filadelfia, con la máxima que el Director General cita de nuevo «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos». A pesar de los recursos humanos y financieros invertidos en la promoción de la ratificación de estos dos convenios, la pobreza subsiste en muchas partes del mundo. Cuatro mil millones de personas se encuentran todavía en la parte inferior de la pirámide de los grupos de ingresos del mundo (1.500 dólares de los Estados Unidos al año).

La Parte III del anexo enuncia el objeto y las modalidades de este examen cuatrienal, es decir, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada y establecer las prioridades mediante programas de acción en materia de cooperación técnica. Y, en virtud del apartado 2 de la Parte IV del anexo, esta Conferencia deberá ahora comprobar si el funcionamiento del seguimiento se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I. Y quisiera repetir lo que dice la Parte I, es decir, la necesidad de promover la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, con esta máxima: «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».

Las obligaciones destinadas a erradicar la pobreza de las que se ha hecho cargo la OIT en vista de sus repercusiones políticas, sociales y económicas han sido asumidas también por el conjunto del sistema de las Naciones Unidas. En el informe de la Comisión de las Naciones Unidas, titulado «el impulso del empresariado», se hace un nuevo llamamiento a la conciencia del mundo empresarial al servicio de las masas y los pobres y, según creo yo, el círculo empresarial no está integrado solamente por empleadores, sino también por dirigentes sindicales. El próximo Informe sobre el desarrollo mundial del Banco Mundial, que se ha de publicar en 2005, se centrará probablemente en este mismo tema, es decir, la mejora de la situación económica de las masas y los pobres. El espíritu empresarial es el nuevo término en boca del sistema multilateral, pero en lo que se refiere a la infraestructura humana y a una cultura del trabajo apropiada, las prioridades enunciadas en el párrafo 394 no figuran en ninguna hoja de ruta que tenga preferencia, y esto refleja la falta de urgencia como si el mundo y la humanidad fuesen estáticos. Las prioridades esbozadas en el documento no van a promover los objetivos integrados de la Declaración.

Por último, diré que el desarrollo de las aptitudes, el espíritu empresarial, el trabajo constructivo, la racionalización de las economías informales, el mejoramiento de los empleos en el sector agrícola y manufacturero, los servicios que se brindan a través del Sector de Empleo y los proyectos piloto patrocinados, en los países subdesarrollados deberán figurar en primera plana en el futuro bajo el epígrafe «desafíos y prioridades». Asimismo, hay que renovar la presentación de los programas de formación por parte del Centro de Turín.

Y, hablando en nombre de los cuatro mil millones de personas que se encuentran en el escalafón inferior de la pirámide, pido a la OIT y al Director General que tomen medidas con visión y valor a fin de que éste sea un momento histórico para la OIT en el siglo XXI, eligiendo las prioridades más urgentes. Los interlocutores sociales estamos con usted. De no ser así, el examen presentado sería de poco con-

suelo para las generaciones futuras, y mucho menos para los jóvenes de mañana.

Siento haberme demorado tanto, pero quería exponer mis argumentos ya que, aunque aparentemente forme parte de una minoría, cabe pensar en volver a reflexionar sobre las prioridades enunciadas en el párrafo 394.

Original inglés: Sr. BUWALDA (delegado gubernamental, Nueva Zelanda)

Quisiera felicitar a la OIT por este Informe global, *Organizarse en pos de la justicia social*. Cuatro años después de haber discutido el primer Informe global, titulado *Su voz en el trabajo*, es muy alentador leer en el Informe de este año que estamos viendo una tendencia generalmente positiva en lo que respecta a la libertad sindical y la negociación colectiva en el mundo. No obstante, vemos que esto se ve compensado por los graves problemas que subsisten en este ámbito.

El Gobierno de Nueva Zelanda felicita a la OIT por el papel tan activo que ha asumido durante los últimos cuatro años en la consecución del objetivo de que los principios de libertad sindical y de negociación colectiva se promuevan entre los mandantes.

También agradecemos la importante reseña que figura en el párrafo 275 del Informe, en la que se indica que si bien la cooperación técnica puede demostrar resultados positivos y contribuir a desarrollar la capacidad de un pequeño número de interlocutores, un cambio duradero depende del compromiso del gobierno y de los interlocutores sociales de cada país. En otras palabras, organizarse en pos de la justicia social es un proceso de asociación, y no uno en el que se imponga desde arriba el cambio. Mi Gobierno respalda firmemente este principio.

Nueva Zelanda figura en el Informe como un país en donde hay un compromiso renovado con la negociación colectiva, mediante la ley de relaciones de trabajo, que forma parte del fomento de las relaciones laborales productivas.

Mi Gobierno está firmemente decidido a lograr que la negociación colectiva se proteja en nuestra legislación para que responda a los requisitos cambiantes de la sociedad.

El Gobierno ha presentado recientemente el proyecto de reforma de la ley de relaciones de trabajo, que se basa en los fundamentos de esta ley promulgada hace cuatro años.

Este nuevo proyecto de ley tiene por objeto fortalecer la ley para tratar de mejorar la consecución de sus principales objetivos de promover la buena fe, la negociación colectiva y la solución efectiva de problemas de relaciones de trabajo. El proyecto de ley elimina los incentivos que reducen y evitan la negociación colectiva y proporciona maneras más eficaces de resolver los problemas de relaciones laborales.

El Informe global indica un compromiso renovado de la OIT a centrar su apoyo en aquellos sectores en que los trabajadores se enfrenten a ciertas dificultades para organizarse. Nueva Zelanda respalda esta estrategia; sin embargo, no queremos que la OIT se limite únicamente a los seis sectores definidos en el Informe.

El año pasado, Nueva Zelanda ha manifestado su compromiso de lograr la buena fe y la negociación colectiva a nivel internacional, mediante la ratificación del Convenio (núm. 98). También estamos tratando de trabajar con la OIT y la subregión del Su-

deste Asiático y el Pacífico para promover la libertad de asociación y la negociación colectiva como un aspecto del trabajo decente, y el año pasado acogimos un foro tripartito subregional sobre trabajo decente que promovió el diálogo entre los interlocutores sociales de la región.

Aplaudimos a la Oficina de la OIT para el Sudeste Asiático y el Pacífico por su compromiso de apoyo a los gobiernos y los interlocutores sociales a desarrollar planes de acción tripartitos para lograr trabajo decente y esperamos que puedan presentarse estos planes en la próxima reunión regional de Asia y el Pacífico.

Recomendamos a otros Estados Miembros de la OIT que elaboren planes de acción sobre trabajo decente, ya que se trata de una herramienta muy útil para lograr el trabajo decente y una constante relación dinámica entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En cuanto al futuro, mi Gobierno está de acuerdo en que aún hay mucho que hacer a nivel internacional para garantizar que la libertad sindical y la negociación colectiva sean accesibles para todos los trabajadores, y para poner fin con carácter urgente al asesinato de los sindicalistas. Pensamos que la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio núm. 98 sólo forman parte del proceso en el que el verdadero objetivo es hacer efectivo el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva en cada Estado.

Como señala el Informe en el párrafo 5, en algunos casos hubo países que ratificaron los Convenios núm. 87 y núm. 98 y después no hicieron nada para aplicarlos. De hecho, el Informe señala que en algunos casos las situaciones se han vuelto más precarias. Por lo tanto, el objetivo de las acciones futuras de la OIT debería ser apoyar la aplicación de los principios esbozados en la Declaración y las obligaciones en virtud de los convenios fundamentales, abordando la ratificación como parte del proceso, no como un resultado final.

Para concluir, esperamos poder colaborar con la OIT y sus mandantes para garantizar que todos los trabajadores del mundo tengan el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Original inglés: Sra. SSENABULYA (delegada de los empleadores, Uganda)

Me siento muy privilegiada por contar con la ocasión de compartir la experiencia de los empleadores de Uganda sobre el Informe global *Organizarse en pos de la justicia social*, que es un seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Primero quiero felicitar al Director General y sus colaboradores por la loable labor, tal y como la ha volcado en el excelente Informe que hoy discutimos.

El apoyo técnico es importantísimo al promover los principios consagrados en la Declaración y ha fructificado en Uganda. Mi Federación pudo beneficiarse de este apoyo técnico gracias a un proyecto de la OIT relativo al fortalecimiento de las relaciones laborales en África Occidental, que se inició en 2001. Agradecemos a la OIT y al Gobierno de los Estados Unidos por el apoyo. Gracias a este apoyo técnico nuestra Federación se tornó más visible y mejor equipada para brindar servicios a nuestros miembros. Muchas organizaciones miembros de nuestra Federación también pudieron mejorar su

relación a escala de la empresa. Los resultados han sido notables. Muchos empleadores se han dado cuenta de que es necesario asociarse a nosotros y, como resultado, ha aumentado el número de miembros de la Federación.

Los miembros, asimismo, se han dado cuenta de que era necesario contar con una voz a escala local y hay seis comités de empleadores de distrito que se han formado. Existe una secretaría sólida, que cuenta con mejores instalaciones para ayudar a los miembros eficazmente y, en concreto, se ha podido ayudar a la asociación privada de valores de Uganda a concertar un convenio colectivo con el Sindicato Unido de Trabajadores Generales y del Transporte, que abarca a 15.000 trabajadores. Tomó varios años llegar al acuerdo, pero con la ayuda de nuestra Federación, al cabo de dos meses, se logró.

La Asociación de Té de Uganda y el Sindicato de Trabajadores de la Agricultura recibieron apoyo del Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas y pudieron llegar a un acuerdo colectivo dentro de un plazo breve; el convenio protege a 30.000 trabajadores.

Es importante observar que hay numerosas maneras innovadoras que puede utilizar la Oficina para promover los principios consagrados en la Declaración, y esto, aparte de recurrir a la legislación.

Como Federación, empezamos hace tres años una especie de competición para empleadores con el fin de determinar cuáles son las empresas con mejores prácticas en materia de recursos humanos y las que respetan la ley. Este ha sido un ejercicio acogido con mucho entusiasmo por los empleadores que han participado y muchos han tomado la iniciativa de mejorar las condiciones de trabajo.

Hay varias lecciones que podemos aprender de este ejercicio. Una es que los empleadores que trabajan bien deben ser reconocidos y no sólo ser objeto de condenas en tanto que explotadores.

Hay otras cosas que hemos aprendido gracias a ese ejercicio, la utilización de los medios de comunicación. Para dar publicidad a los principios de la Declaración, para educar al público en general, a los trabajadores y también a los empleadores. Alentamos a la Oficina a que emule lo que está ocurriendo en África Oriental y aproveche los medios de comunicación para difundir información.

Existen varios retos que debemos enfrentar. Uno de los más importantes es que la mayoría de los empleadores tiene como empleados de uno a 20 trabajadores y la mayor parte está fuera de nuestra Federación, lo que significa que tanto los empleadores como sus empleados no se pueden beneficiar de los principios de la Declaración.

Exhortamos a la OIT a que apoye más a estos sectores para que los trabajadores y los empleadores que todavía están fuera del sistema, puedan ser integrados.

Pido a la Oficina que intensifique los programas relativos a los medios de comunicación que pueden ser muy eficaces para educar a un gran número de personas.

Sr. VILLAVICENCIO RÍOS (delegado gubernamental, Perú)

Quisiera comenzar esta breve intervención poniendo de relevancia la importancia que tiene el Informe que estamos analizando que, sin duda, se aboca al tratamiento de muchos de los temas medulares que giran alrededor de este complejo derecho de libertad de asociación, de libertad sindical y de

reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.

Hay un triple desdoblamiento en el ámbito de la declaración de facultades que están comprendidas en el concepto amplio de libertad sindical, según ha sido desarrollado por los propios órganos de control de la OIT, pero creo que la mención es importante, porque de esa manera permite abordar cada uno de estos temas desde la lógica y coherencia que le corresponde.

Sin embargo, quisiera aprovechar esta intervención para tocar uno de los temas que no he podido encontrar dentro del estudio que estamos analizando, y es el tema referido a la protección de la libertad sindical. Todos los que vivimos en el mundo de las relaciones laborales sabemos que la protección de los derechos fundamentales en la actualidad no sólo se refiere al ámbito negativo, es decir al ámbito de remoción de obstáculos por parte del Estado, sino que tiene también una dimensión positiva, que importa las obligaciones de todos los sujetos involucrados por estos derechos para darle real eficacia y efectividad a la actuación de estos derechos.

En el caso de los derechos laborales y, particularmente, de la libertad sindical, ese tema es aún más necesario, habida cuenta que es bien sabido que, sin un conjunto de mecanismos normativos y procesales que busquen proteger a la libertad sindical, este derecho no tiene vigencia, al punto que se reconoce unánimemente que la protección eficaz de la libertad sindical es un presupuesto para la vigencia real de este derecho. En ese sentido, echo de menos en el Informe un análisis siquiera regional de los distintos mecanismos que se vienen implementando en los países con la finalidad de que este derecho deje de ser simplemente palabras consagradas en los convenios de la OIT, en las declaraciones universales, en los grandes pactos que han llevado a que en algún momento lo consideremos ya como patrimonio jurídico de la humanidad, y pase a ser una realidad concreta.

En este sentido, quisiera sugerir que, en el plan de acción que deba llevarse a cabo para los próximos cuatro años, antes de que volvamos a hacer reflexiones y diagnósticos sobre la libertad sindical, se incluya necesariamente el análisis del conjunto de mecanismos no sólo normativos, no sólo de garantías ni facilidades, sino también procesales, a través de procesos sumarios y preferentes, que permitan que, en los distintos escenarios y en los distintos países, podamos tener una valoración real de la vigencia de este derecho.

Simplemente la reflexión alude a que consideramos importante que se incluyan en el plan de acción elementos que lleven a que podamos tener una referencia concreta de lo que sucede en la realidad, y lo que sucede en la realidad va bastante más allá de la letra del Convenio sobre la libertad sindical, y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y pasa por saber qué es lo que venimos haciendo los gobiernos. En este sentido, se precisa evidentemente que el Informe abarque no sólo el análisis del comportamiento de los gobiernos, sino el del comportamiento de los empleadores. Sabemos nosotros que el Convenio sobre la libertad

sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) se refieren a aspectos distintos; el primero está más bien dirigido a las obligaciones de los Estados, y el segundo más bien dirigido a las obligaciones de los empleadores, y ambos forman parte indisoluble de la categoría y el principio de libertad sindical, y en esa medida también sugerimos que el plan de acción abarque el conjunto de elementos que nos permitan observar cómo, no sólo de parte de los Estados, sino de parte de las propias organizaciones de empleadores, se viene respetando lo planteado por los compromisos internacionales. Creo que para esto, la jurisprudencia de los órganos de control, fundamentalmente del Comité de libertad sindical, es muy valiosa en la medida en que ha desarrollado muchísimo este tema, y creo que hay que usarla directamente para poder llevar a cabo estos análisis.

Sr. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (*consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, Colombia*)

Para los empleadores y empresarios colombianos, es muy grato este momento para poder presentar avances positivos en el desarrollo de nuestro país, y concretamente en el respeto de las libertades ciudadanas.

Colombia padece un conflicto interno armado, donde es difícil el desarrollo de los derechos en todas sus dimensiones, pero la OIT se puede sentir muy satisfecha ahora con el Programa de Cooperación Técnica que le ha ofrecido al país, por cuanto existen resultados evidentes. Trataré muy rápidamente de hacer una relación de los mismos. En primer lugar, el Programa ha celebrado múltiples seminarios sobre diálogo social, sobre solución alternativa de los conflictos de carácter laboral, sobre protección a los dirigentes sindicales, sobre defensa de los derechos humanos de los trabajadores, en cuyo contexto se han organizado múltiples reuniones por distintas partes del país en acompañamiento al gobierno por parte de los empleadores y trabajadores.

De igual manera, se han desarrollado acciones en materia de trabajo infantil, y se ha hecho especialmente en el último tiempo una preparación de jueces y fiscales, para que promuevan e investiguen y encuentren a los responsables de los crímenes contra todos los sectores de las sociedades, y especialmente contra los trabajadores.

Este Programa, que como lo decía el gobierno esta mañana, ya está agotando sus recursos, requiere un apoyo sustancial de la comunidad internacional.

Veamos indicadores en lo político y en lo económico. En lo político, hay una mayor gobernabilidad en este momento en el país. Ha habido un fortalecimiento de las instituciones, a través de una mayor apertura democrática. Han sido elegidos recientemente dos dignos representantes del sindicalismo colombiano para ocupar dos importantes puestos públicos del país. De igual manera, ha habido una mayor presencia del Estado en todo el territorio colombiano. Se comprueba la presencia de la policía y el ejército en todo el territorio nacional, como exigencia mínima que debía tener un Estado frente a las garantías de las personas. También se han observado notables elementos que han reducido la violencia, no solamente contra sindicalistas sino contra toda la población. Esto ha generado un gran nivel de confianza en el país. Igualmente, quiero contar en lo político que ha habido un proceso para reinsertar a

grupos armados ilegales. Hay una Mesa de negociación con las Autodefensas Unidas de Colombia, grupos que han atacado igualmente a las instituciones colombianas. Recientemente se ha abierto la posibilidad de una facilitación del Gobierno mexicano para negociaciones con el Ejército de Liberación Nacional, la segunda guerrilla del país. Es de anotar que, tanto los grupos de autodefensa como los grupos guerrilleros de Colombia han sido declarados movimientos terroristas por los Estados Unidos, por la Unión Europea, por el Gobierno japonés. En general, la comunidad internacional los rechaza, como igualmente los rechaza la generalidad de la sociedad colombiana.

Se vienen dando reformas estructurales en el Estado, para contraer el gasto público, que es uno de los problemas sustanciales que tenemos, ya que subsiste en un 2,8 por ciento del producto interno bruto.

Los empresarios por nuestra parte hemos hecho nuevas contribuciones tributarias para reforzar al Estado. Se incrementó en el 10 por ciento el impuesto sobre la renta, llegando al 38,5 por ciento en la actualidad. Se creó un impuesto sobre el patrimonio del 6 por ciento para la contribución a la seguridad democrática y a la presencia del Estado en todo el territorio.

Todos estos indicadores han generado confianza en el empresariado colombiano, y por eso la inversión tanto nacional como extranjera se ha incrementado en el último año un 30 por ciento. Según nuestras propias encuestas, en el último trimestre la producción creció el 8,7 por ciento, y las ventas el 7 por ciento, es decir, tenemos una expectativa de crecimiento en torno al 5 por ciento para este año. El año anterior fue del 4 por ciento y en los años anteriores no llegábamos al 1,5 por ciento. De manera que esa expansión del crecimiento económico ha brindado la posibilidad de generar 1.200.000 empleos adicionales en el país, lo cual es una contribución positiva al mejoramiento económico y social.

Creo que, con estas breves reseñas, puedo decirles que la OIT debe sentirse muy orgullosa ya que su Programa de Cooperación ha dado resultados positivos y, por tanto, debe reforzarse el Programa de Cooperación; es por esa vía como se solucionará el problema del conflicto interno en Colombia. Los resultados no son plenamente satisfactorios pero van en la dirección correcta.

Por último, quiero mencionar que detrás de todo esto hay una responsabilidad de la comunidad internacional en pleno porque el narcotráfico, que es nuestro problema central, sirve de fuente financiadora a los grupos armados ilegales de cualquier corriente que sea y, por tanto, la comunidad internacional debe ayudarnos a contrarrestar este problema, que es un problema de la humanidad y no únicamente de los colombianos.

Original alemán: Sra. BOEGNER (consejera técnica y delegada suplente de los trabajadores, Austria)

En nombre de la delegación de los trabajadores de Austria y, especialmente, en nombre de la Federación Austriaca de Trabajadores, quisiera agradecer al Director General, Sr. Juan Somavia, y a sus colaboradores y colaboradoras su empeño.

Con la iniciativa de establecer la «Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización» y de elaborar el «Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa

a los principios y derechos fundamentales en el trabajo» ustedes han abordado los enormes desafíos en los que se ven implicadas las relaciones industriales y los sistemas sociales del hemisferio Norte y del hemisferio Sur durante el proceso de la globalización. A este respecto, quisiera realizar tres observaciones.

En primer término, tanto en el pasado como en la actualidad se imponen enormes límites, en muchos países, a la libertad sindical. En el Informe global se señala, con pertinencia, que los sindicalistas que luchan por el respeto de sus derechos a menudo lo pagan con la pérdida de su libertad o a veces hasta con su vida. Por ejemplo, sabemos que en Colombia los sindicalistas y activistas del movimiento social son asesinados por escuadrones de la muerte, y no obstante ello, casi nunca se constata una mejora de sus derechos. También es escandaloso observar lo que ocurre en Myanmar, donde un gran número de civiles son retirados del servicio militar para ser obligados a realizar trabajos forzosos; o en Belarús, donde la libertad sindical ha sido limitada al máximo.

Nosotros, en nuestro carácter de trabajadores y trabajadoras austriacos apoyamos los esfuerzos de la OIT para que se apliquen en su totalidad los convenios ya adoptados, en particular, los que versan sobre la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso y la igualdad de derechos, mediante el diálogo con los responsables, y las misiones de encuesta, como también a través de la crítica de la opinión pública.

Por último, también nos parece legítimo que la OIT inste a la comunidad internacional a adoptar medidas contra aquellos Estados que constantemente infringen, en forma grave, las normas fundamentales del trabajo, los principios del derecho internacional y de los derechos humanos. El ejemplo de Sudáfrica, que celebra su décimo aniversario de democracia, nos muestra cuán efectivo puede ser un compromiso concreto de la OIT en dicho sentido.

En segundo término, en muchos casos, tal como lo señala el Informe, constatamos que cada vez se imponen más restricciones y limitaciones a la libertad sindical debido a la presión que ejerce el proceso de globalización. Los gobiernos se desentienden del diálogo social para poder imponer sus políticas socioeconómicas que se contraponen con los propios intereses de los trabajadores, tal como lo exigen las empresas multinacionales, las instituciones financieras internacionales y los asesores políticos que se oponen a la formulación de políticas sociales.

A este respecto, en el Informe global se señala, con pertinencia, que un diálogo social eficiente, conjuntamente con excelentes condiciones sociales y laborales constituyen un elemento esencial de un desarrollo sostenible. Por lo tanto, se aconseja a los gobiernos que aspiran a alcanzar un desarrollo social sostenible mitigar las consecuencias desfavorables de la situación económica mundial con un consenso nacional en cuestiones relativas a las políticas socioeconómicas.

En tercer término, respecto del desafío que representa la globalización, consideramos en nuestro carácter de trabajadores y trabajadoras austriacos, que es esencial que se proceda al fortalecimiento tanto institucional como político de la OIT, en su carácter de custodio de los derechos sociales fundamentales que figuran en los diversos convenios. Ello afectará tanto al ámbito de la determinación de normas, al

que no se puede renunciar, como también al control de la aplicación de las normas adoptadas.

En realidad, el fortalecimiento de la Organización Internacional del Trabajo también debe llevarse a cabo en relación con las instituciones internacionales económicas y financieras. El gran reto, al que se enfrentan los sindicatos, las organizaciones generales, los estratos sociales menos favorecidos como también las organizaciones de las mujeres, de los trabajadores agrícolas, y por supuesto, parte del empresariado, está dado por la necesidad de establecer una globalización con una faceta social.

No nos interesa un orden mundial en el que la libertad ilimitada de los mercados — es decir, los intereses de las empresas transnacionales de los países del hemisferio Norte —, fijen el marco del desarrollo social y colectivo. Por el contrario, nosotros nos esforzamos para crear una sociedad en la que el total respeto de los derechos humanos y sindicales sea algo natural y en la que las estructuras y actividades económicas se subordinen a valores tales como la justicia y la solidaridad. Por lo tanto, esa prioridad de lograr un desarrollo sostenible también debe ser tomada en consideración al llevar adelante negociaciones comerciales y al adoptar acuerdos financieros, tal como sucede actualmente en el marco de otras organizaciones internacionales.

Original inglés: Sr. MWAKWERE (Ministro de Trabajo y Desarrollo de los Recursos Humanos, Kenya)

Celebramos las discusiones sobre el Informe global de este año, titulado *Organizarse en pos de la justicia social*, como parte del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

La delegación de Kenya observa que, si bien se han realizado progresos significativos en la aceptación de los principios de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, el Informe reconoce que todavía persisten problemas graves. Indica, además, que las violaciones de los derechos de libertad sindical, tanto de empleadores como de trabajadores, persisten en diferentes formas, entre las que se incluyen asesinatos, violencia, detenciones y denegación a las organizaciones del derecho legítimo a existir y a trabajar.

El Informe, asimismo, nos indica que más o menos la mitad de los trabajadores y empleadores del mundo siguen sin gozar de protección con arreglo al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Apunta a grupos de trabajadores que siguen encontrando enormes obstáculos en el logro de su libertad sindical y del reconocimiento efectivo de su derecho a organizarse. Entre estos grupos vulnerables figuran los trabajadores del sector público, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores del sector informal, la mayoría de los cuales son mujeres.

En este sentido, el Gobierno de Kenya está de acuerdo con el Informe de la Oficina sobre las memorias anuales: «si no se respeta y promueve la libertad sindical y de asociación, no puede haber ni negociación colectiva ni un diálogo social fecundo». Y de aquí surge el tema de nuestra discusión: cómo organizarse en pos de la justicia social.

A estas alturas, quisiera aprovechar la ocasión para reafirmar que en Kenya, hoy en día, el principio

de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es plenamente admitido y fomentado por el Gobierno. El desafortunado incidente que se cita en el párrafo 88 del Informe global en cuanto a la «detención ilegal del presidente de la organización de empleadores (Kenya)» constituye un incidente que el actual Gobierno nunca permitirá que se reproduzca.

La política declarada del Gobierno de Kenya siempre ha sido alentar la formación de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, independientes y viables desde el punto de vista financiero. El Gobierno de Kenya se complace en saber que la Federación de Empleadores de Kenya y la Organización Central de Sindicatos de Kenya están bien organizadas y tienen las aptitudes necesarias para celebrar una negociación colectiva responsable y decisiva en cuanto a condiciones de empleo.

Mi delegación se complace en observar que en el Informe global de este año se reconoce que el Gobierno de Kenya ha permitido la creación de un sindicato de funcionarios públicos que atienda los intereses de los trabajadores del sector público en general. Quisiera reiterar que Kenya cree firmemente que el respeto de la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva tienen un papel fundamental que desempeñar en el logro de los objetivos del Programa de Trabajo Decente para todos de la OIT dentro de una economía mundial globalizada.

El Gobierno de Kenya se compromete, por tanto, a proporcionar un trabajo decente a todos los trabajadores mediante el fomento de las normas del trabajo de la OIT. Hasta ahora, en este sentido, Kenya ha ratificado y aplicado cabalmente 49 convenios de la OIT, entre los que se encuentran siete de los ocho convenios internacionalmente reconocidos sobre normas fundamentales del trabajo.

Quisiera manifestar el agradecimiento de mi Gobierno a la OIT por la asistencia técnica prestada en el examen, recién terminado, de seis capítulos fundamentales de nuestra legislación laboral con el objeto de garantizar la compatibilidad de nuestra legislación nacional con los convenios internacionales sobre trabajo que ya hemos ratificado.

Estas nuevas leyes estarán vigentes dentro de poco, y atenderán, entre otras cosas, la libertad sindical de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de zonas francas de exportación, el empleo ocasional, la protección de la maternidad reforzada, la igualdad de trato entre sexos, el acoso sexual y un tribunal laboral nacional fortalecido.

Para realzar la libertad sindical y para lograr la meta de organizarse en pos de la justicia social, la delegación de Kenya piensa firmemente que tendrán que aceptarse los siguientes desafíos.

Primero, la ratificación y aplicación universal por todos los Estados Miembros de la OIT de los convenios pertinentes: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Segundo, facilitar el disfrute de la libertad a diversos grupos vulnerables como los trabajadores del sector público, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas de exportación, los trabajadores migrantes y los trabajadores del sector informal.

Tercero, es necesario que la OIT destine suficientes recursos presupuestarios ordinarios a la aplica-

ción efectiva de los distintos proyectos de libertad sindical con arreglo a la Declaración de la OIT.

Cuarto, es necesario también que la OIT aumente su base de conocimientos y fortalezca sus actividades de promoción, asesoría y sensibilización tendientes a fomentar los dos convenios fundamentales sobre libertad sindical.

Finalmente, Kenya respalda la opinión de que el respeto de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo es bueno para la empresa, para los trabajadores, para el gobierno y para la sociedad civil, y esto a escala nacional e internacional.

Original inglés: Sr. SALMENPERÄ (*delegado gubernamental, Finlandia*)

Para responder al llamamiento del Vicepresidente de los empleadores sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, debo decir, modestamente, que la situación de Finlandia al respecto es positiva. El índice de adhesión sindical figura entre los más altos del mundo, hay una gran libertad sindical, así como un gran derecho a la negociación colectiva. Esto no quiere decir que no podamos mejorar.

Volviendo a mi texto original, quisiera felicitar al Director General y a todos sus colaboradores por su excelente Informe, que una vez más nos aclara acerca de la aplicación de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Si tuviéramos que clasificar los derechos laborales fundamentales por orden de importancia, diría que el que estamos mencionando es el más importante. Es decir, la libertad de asociación y la libertad sindical. Esta última es el pilar fundamental para generar una riqueza que se ha de distribuir de manera equitativa, lo que es la clave de una gestión de la globalización que nos conduzca por un camino de justicia. Es fácil comprender que la globalización nos plantea muchos desafíos. Como lo señala el Informe, la mitad de los trabajadores del mundo aún no están cubiertos por la protección que brinda la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Aunque la evolución en ese sentido parece ser muy alentadora, considero que la situación actual es motivo de gran preocupación. El Informe demuestra cuán importante es la aplicación práctica del derecho de organizarse y de negociar colectivamente, que en lugar de amenazar a la productividad y a la competitividad, las aumenta.

A propósito de los derechos fundamentales, son derechos que debemos defender por su principio. No necesitamos otra justificación para defenderlos. No es necesario invocar la defensa de esos derechos, y los temores no deben considerarse como obstáculos a la buena marcha de las empresas.

Mi Gobierno apoya los resultados y las recomendaciones del Informe a ese respecto. Recordamos la necesidad de estudiar cómo la libertad de asociación se podría defender mejor en el marco de proyectos de cooperación técnica con otros organismos multilaterales, como se indica en el párrafo 383.

Al tratarse de la recopilación de datos, mi Gobierno es consciente de las dificultades que se plantean. Sin embargo, sería conveniente mejorar el trabajo de recolección de datos sobre la negociación colectiva, ya que es así como podremos darnos cuenta de la situación en que se encuentra la aplicación práctica de la libertad de asociación y la libertad sindical

y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Original árabe: Sr. AOUN (*delegado gubernamental, Líbano*)

En nombre del Comité de Libertad Sindical de la Organización Árabe del Trabajo y en nombre de la Delegación gubernamental de Líbano, quiero dar las gracias, antes que nada, al Director General de la OIT por la presentación de este Informe global titulado *Organizarse en pos de la justicia social*, en el que se nos ofrece un panorama general de la situación de la libertad sindical en el mundo entero.

Consideramos que la noción de la libertad sindical emane de los principios democráticos y de los derechos humanos, que subrayan la necesidad de garantizar la libertad de asociación y la libertad de expresión. Asimismo, queremos hacer hincapié en que para promover estos derechos o los derechos económicos, sociales, culturales y democráticos, es necesario fomentar la libertad sindical y la libertad de expresión, porque el futuro de la humanidad depende del progreso democrático.

La libertad sindical debe adaptarse al interés superior del Estado, y por ello tenemos que modernizar el Estado en aras de los ciudadanos.

En cuanto a las referencias que se hacen en el Informe a algunos países árabes, en particular, en lo que respecta a la libertad sindical en estos países y al proceso de democratización, quisiéramos recalcar lo que ya se ha señalado en el Informe, y añadir que la voluntad política de la mayoría de los Estados árabes se orienta hacia una mayor democracia y una mayor libertad sindical.

Tendríamos que rendir homenaje a la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes, que ha desempeñado una función primordial en la Organización Árabe del Trabajo, ya sea mediante el seguimiento político en los gobiernos árabes o mediante las presiones ejercidas con la presentación de quejas.

Lo que sí podemos decir es que se ha cobrado conciencia de la importancia de la libertad sindical y que aún debe crecer más pero conviene subrayar que las guerras y los conflictos que hemos conocido en el mundo, en particular la ocupación por parte de Israel de los territorios árabes, han obstaculizado el proceso de desarrollo económico y social y han retrasado el avance de la democracia en nuestros países.

En cuanto a la cooperación técnica, quisiéramos proponer que la OIT redoble sus actividades de formación en el ámbito normativo. Dentro de este ámbito, hemos tenido experiencia vinculada al Centro de Turín porque la promoción de la libertad sindical y de sus principios atañe más a la actividad normativa que a los medios políticos.

Los jueces presiden los tribunales laborales y se ocupan de resolver algunas diferencias profesionales. Los gobiernos consultan a los jueces antes de adoptar un decreto o una decisión administrativa relativa a la libertad sindical o al derecho de negociación colectiva.

Los jueces administrativos examinan los convenios y las recomendaciones internacionales antes de que sean ratificadas y, por lo tanto, conviene fortalecer la función de la OIT en el ámbito de la formación de los jueces en los distintos países.

Para concluir quisiera recalcar que la libertad sindical en mi país está garantizada y consagrada en la Constitución y en las leyes y que esperamos que siga desarrollándose en el futuro.

En nombre de la delegación de los trabajadores de Pakistán y de los países en desarrollo del continente asiático, nos sumamos a la confianza y los agradecimientos manifestados en relación con el Informe del Director General, titulado *Organizarse en pos de la justicia social*.

También hacemos nuestras las observaciones formuladas por nuestro distinguido portavoz, el compañero Trotman, y también por otro de mis colegas, cuando subrayaron los distintos problemas a los que se enfrentan los trabajadores para ejercer derechos fundamentales como son el derecho a la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Creemos que estos derechos tienen un carácter universal, y que se aplican a todos los trabajadores del mundo entero. También agradecemos el apoyo al respeto de estos derechos expresado por diversos representantes de los gobiernos y de los empleadores, y observamos con agrado la evolución positiva que se ha producido en Oriente Medio y en los países del Golfo, donde se está procediendo a adaptar la legislación a estos principios y derechos fundamentales.

En el Informe se subraya que algunos de los principales Estados industriales no han ratificado los convenios de que se trata. Pues bien, creemos que dichos Estados deberían proceder a la ratificación de estos convenios y así demostrar su voluntad política y su compromiso con respecto a estos principios básicos.

En el Informe se nos informa de que el Convenio núm. 87, que trata de la libertad sindical y de asociación, cuenta con 142 ratificaciones, y que el Convenio núm. 98, que trata del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuenta con 154 ratificaciones.

Sin embargo, entre la ratificación y la aplicación existe un largo trecho. Cada año, podemos verlo en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Este Informe se refiere en la práctica totalidad de los casos a países que han ratificado los convenios; es fiel reflejo de la distancia que media entre la ratificación y la aplicación, tanto en términos jurídicos como en términos de las dificultades encontradas por los trabajadores en el ejercicio de sus derechos: persecución, asesinatos, detenciones etc. Esta Comisión es la única Comisión de la Conferencia capaz de ocuparse de estos países. Esperamos que todos los países que han ratificado los convenios examinen el Informe y traten de cumplir con las obligaciones internacionales que contrajeron al ratificarlos, introduciendo las modificaciones que sean necesarias en su legislación para que los trabajadores puedan ejercer los derechos correspondientes.

También debo señalar, por proceder de un país en desarrollo, que en el Informe se destaca con razón la situación de los trabajadores agrícolas, que son 1.330 millones en todo el mundo, pero sin olvidar que el número total de personas que dependen de este sector asciende a 2.580 millones, es decir, el 42 por ciento de la población total. Cerca del 70 por ciento de la fuerza de trabajo infantil mundial está ocupada en la agricultura, y en algunas partes del mundo se siguen practicando las distintas formas de trabajo forzoso en este sector. Los trabajadores no sólo necesitan organizarse para resolver sus pro-

blemas y mejorar su vida económica y social, sino también acudir a la ayuda internacional, pues se trata de los más pobres de los pobres.

Del mismo modo, en el caso de la globalización de la economía, constatamos que se deniegan estos derechos a los trabajadores de las zonas francas industriales, cuando deberían disfrutar de los mismos que se reconocen en el sector formal. En Asia, el empleo en la economía informal representa el 65 por ciento del total, y el trabajo en las zonas francas industriales ocupa a 30 millones de personas. En cuanto a los trabajadores migrantes, debería existir una mayor cooperación internacional y acabarse con la discriminación de estos trabajadores en ciertos países, ya que han contribuido sin lugar a dudas a la riqueza de los mismos, que tendrían que establecer una política clara en materia de migración.

También agradeceríamos que se reforzara en el plano nacional el sistema tripartito existente en el plano internacional, mediante la participación de organizaciones sindicales y de empleadores verdaderamente representativas.

En Pakistán hemos ratificado seis de los siete convenios fundamentales, y a pesar de ello la legislación que se promulgó en 2002 tiene un carácter regresivo y deniega algunos de los principios básicos recogidos en los citados convenios. Hemos presentado una queja al respecto ante el Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2229, para que el Gobierno proceda a modificar la legislación, y acudimos hoy a este foro para instar de nuevo al Gobierno a que proceda a introducir las reformas necesarias.

Permítanme también referirme a los procesos de liberalización y reestructuración, que han planteado graves problemas a los trabajadores por causa de la destrucción de puestos de trabajo. En este contexto, cabría esperar que la OIT desempeñara un papel más importante y que abordara esta cuestión en todos los programas InFocus, y no sólo en el de diálogo social, tratándolo desde la perspectiva del empleo, la protección social, las condiciones de vida, etc., de modo que se desarrollara la capacidad de los interlocutores sociales tanto en términos de calificaciones como de conocimientos, que se evaluaran las necesidades en materia de educación de los trabajadores y que se promovieran la justicia social y el trabajo decente. Por supuesto que apoyamos las medidas recogidas en el plan de acción tal y como figuran en el Informe, y damos nuestro total apoyo en particular a las que se refieren a la educación.

Por último, hemos de admitir que el concepto de trabajo decente sólo podrá lograrse, ya sea en el plano nacional, ya en el internacional, por medio de una sociedad democrática, capaz de crear riqueza y de transferir tecnología y conocimientos, a fin de convertir el trabajo decente en un objetivo global que habrá de perseguirse a escala del sistema multilateral para dar respuesta a este objetivo político principal de todos los países.

Original inglés: Sr. ANDERSON (consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, Australia)

Al iniciar este debate observo la presencia de delegados sindicales del mundo entero, muchos de los cuales trabajan en contextos en los que se niegan las libertades fundamentales que en países como Australia se dan por sentadas.

Nuestra contribución en este debate brinda a los empleadores de Australia no sólo la oportunidad de señalar que nos complace la publicación del Infor-

me global sino también de reiterar nuestro apoyo a favor de la Declaración adoptada en 1998.

El Informe global es un desafío y, en algunas partes, una controversia. Y es así como debería ser. Muchas conclusiones del Informe global son de interés especial para los empleadores australianos. El hecho es que hay una tendencia generalmente positiva pero que aún subsisten problemas graves. Además, es necesario que cada país establezca una mezcla idónea entre lo que se negocia centralmente y cuál es el nivel de negociación apropiado a escala local.

Además, se dice que existen deficiencias en términos de datos e información sobre la cobertura de las organizaciones de empleadores y de sindicatos a nivel mundial y creo que esa es una constatación muy importante, es decir, existen grandes divergencias entre diferentes países y entre diferentes economías e incluso dentro de un mismo país en lo que respecta a la adopción de la negociación colectiva y a la manera en que se aplica la Declaración.

Los empleadores australianos tienen una gran tradición de reconocimiento del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva y existen mecanismos bien establecidos para aplicar estos derechos.

En cuanto a la negociación colectiva, en los últimos 14 años en Australia, se ha registrado un aumento de convenios colectivos, tanto en el sector público como privado y, sin embargo, es necesario obtener más resultados empresariales.

No obstante, permítanme hacer dos aclaraciones. Para que la negociación colectiva sea un éxito, es necesario que se someta a la actitud de las partes y de los participantes. La negociación colectiva depende de esas actitudes.

La negociación colectiva en sí no es una panacea. Sería incorrecto adoptar una opinión irreal o exclusiva de la negociación colectiva y estudiar si es procedente en todos los casos. La clave de la Declaración es el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y, por eso, cuando la negociación colectiva fracasa, y a veces fracasa, tienen que existir otras estructuras alternativas dentro del concepto de la libertad sindical para cerciorarnos de que los derechos fundamentales puedan ejercerse.

En cuanto a la libertad sindical, el Informe señala, con bastante acierto, que la libertad sindical históricamente ha estado relacionada con la libertad de expresión, la libertad de prensa, la libertad de reunión y el sufragio universal. Quisiera mencionar otra libertad fundamental, la libertad de contrato, porque sin ella no existe la verdadera libertad sindical. Quizás ese sea un tema de debate para otro día.

En Australia tenemos una estructura sindical muy activa y una estructura de organizaciones de empleadores muy dinámica. Tomo nota de que el Informe hace referencia a la falta de datos y podría contribuir a nuestro debate aportando referencias de datos recientes de la investigación realizada en Australia a raíz de una encuesta de los trabajadores realizada por el organismo australiano encargado de la protección y la promoción de la libertad sindical. Esa investigación indica que el 92 por ciento de los empleados están de acuerdo en que la afiliación a los sindicatos es de libre elección de los individuos y que sólo el 3 por ciento de los miembros sindicados estuvieron amenazados por sus empleadores en puestos de trabajo anteriores para que se afiliaran o siguieran en un sindicato; sólo un 1 por ciento de los empleados señalaron que habían sido víctimas

de amenazas de sus empleadores cuando empezaron a impedirles que se afiliaran a un sindicato o cuando les obligaron a desafiliarse de un sindicato. En general, el 83 por ciento de los empleados estuvieron de acuerdo en que la decisión de afiliarse o no a un sindicato era respetada por los empleadores y un porcentaje parecido de encuestados estuvo de acuerdo con que el sindicato del lugar de trabajo también respetó el derecho de afiliación de los empleados. Considero que esas conclusiones son coherentes con el tema del Informe. Son datos orientados en el sentido correcto, si bien hay zonas en las que subsisten problemas.

El desafío podría resumirse de la siguiente manera: es crítico mantener la tendencia positiva. Asimismo es importante que nuestros gobiernos y aquellos que participamos en nuestras respectivas jurisdicciones tratemos de resolver los problemas que existan. Además, tanto los interesados como esta Organización deberían asumir que es necesario que la libertad sindical y la negociación colectiva se adapten a las realidades económicas y a las circunstancias locales. Si podemos lograr esos resultados mejorados, se protegerán los derechos de los empleados y los empleadores valorarán las organizaciones de empleados, en resumen, podremos lograr resultados coherentes con los resultados económicos. Después de haberlo dicho y hecho todo, y se ha dicho mucho en el día de hoy, la combinación de resultados económicos y sociales es la finalidad subyacente de esta Declaración.

Original inglés: Sr. RICHARDS (delegado gubernamental, Reino Unido)

Queremos acoger con satisfacción el Informe global, que ha supuesto un gran esfuerzo, y damos las gracias a la Oficina y a todos los que han contribuido a su redacción. Como todos sabemos, los derechos fundamentales de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva están consagrados en la Constitución de la OIT desde 1919.

Es importante que estos principios fundamentales sigan siendo el centro de la atención internacional. Los objetivos de la OIT para la ratificación universal y la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 es muy loable y cuenta con el pleno apoyo del Reino Unido. El Reino Unido es signatario de ambos Convenios. De hecho, es uno de los primeros Estados Miembros de la OIT en ratificarlos hace más de 50 años.

Hoy voy a referirme brevemente a los recientes acontecimientos en el Reino Unido en lo que respecta a los objetivos de estos Convenios. Durante los últimos cuatro años se han producido varias novedades importantes en el Reino Unido relacionadas con los sindicatos, muchas de las cuales provenían de nuestras relaciones laborales vigentes en 1999. En julio de 2002, el Gobierno se comprometió a revisar la ley de relaciones laborales. Se hizo una revisión a gran escala en la que participaron empleadores, sindicatos, partes interesadas y otros interlocutores sociales. Las conclusiones del Gobierno muestran que la ley funciona bien en términos generales y que no es necesario introducir cambios importantes, aunque precisa de algunos reajustes. En consecuencia, el Gobierno está aplicando las conclusiones de la revisión en un proyecto de ley de relaciones laborales, que está en el Parlamento para su aprobación. Ese proyecto de ley se basa en la ley de 1999. Por ejemplo, los derechos de afiliación

sindical serán ampliados, ya que el proyecto de ley garantiza que los afiliados tengan el derecho ineludible de utilizar sus servicios sindicales y no se les puede sobornar para que renuncien a los derechos sindicales. Además, los sindicatos tendrán más margen de maniobra para expulsar o excluir a los activistas racistas.

El Informe global de la OIT alude a la relación entre la libertad de asociación y la libertad sindical y la solución de conflictos laborales. El Gobierno del Reino Unido también piensa que esto es muy importante. Por ello crearon el derecho de las personas a ir acompañado de un representante del sindicato en los procedimientos disciplinarios o conciliatorios. El nuevo proyecto de ley permitirá que los funcionarios sindicales desempeñen todas sus funciones en esas audiencias.

Los sindicatos tienen una gran importancia en el programa de asociación. El Gobierno quiere que los sindicatos adopten nuevos y más modernos métodos de trabajo, por lo que ha introducido nuevas medidas en el proyecto de ley para prever fondos con el fin de ayudar a los sindicatos a modernizar su funcionamiento, adaptarse al cambiante mercado laboral y atender las necesidades de sus diversos miembros. A este respecto, el Gobierno financiará directamente a los sindicatos para respaldar proyectos innovadores; que no podrían ejecutarse si les faltase financiación. El nuevo proyecto de ley promoverá las asociaciones en el lugar de trabajo y estará facultado para poder emitir reglamentos que faciliten la información y consulta en el lugar de trabajo mediante la aplicación de la Directiva Europea sobre información y consulta.

El Informe global recalca con toda razón la importancia del tripartismo en el papel que desempeñan los interlocutores sociales. Todas las medidas descritas en relación con el Reino Unido se han planteado a raíz de las amplias consultas, informales y formales, con los sindicatos, los empleadores y las demás partes interesadas. Ello coincide con el compromiso del Gobierno de trabajar en colaboración más estrecha con todas las partes interesadas.

Tras un examen más a fondo del Informe, nos complace que se haga hincapié en los trabajadores del sector informal y se conceda importancia al hecho de tratar de ampliar la capacidad de estos trabajadores para organizarse. Dado que la mayoría de los pobres trabajan en el sector informal, se trata evidentemente de una cuestión esencial y, por supuesto, de un problema. Como reconoce el propio Informe, quizás puedan desarrollarse nuevos instrumentos para organizarse y constituir nuevas y diferentes formas de asociación.

Original inglés: Sra. BYERS (delegada de los trabajadores, Canadá)

Probablemente no haya nada más cercano al alma, al sentido del ser y al sentido de equilibrio de una sindicalista que el tema de la libertad sindical, la organización y la negociación colectiva. Todos estos temas constituyen nuestra cabeza, nuestras manos y nuestro corazón. Las cuestiones con las que tenemos que seguir luchando son las mejores maneras de organizarnos para proporcionar trabajos decentes y darles seguridad económica y social a los trabajadores, y las mejores maneras de lograr la justicia social para los trabajadores, sus familias y sus comunidades. Sabemos que es ventajoso pertenecer a un sindicato, económica y socialmente. Los movimientos sindicales tratan de mejorar los derechos

de los trabajadores y lograr mejores salarios, mejores condiciones de trabajo, y mejorar la calidad de la vida de las clases trabajadoras y sus comunidades.

En mi país, no hay ni un solo derecho sindical que le haya sido concedido gratuitamente al trabajador. Hemos tenido que organizarnos para poder avanzar y organizarnos para luchar todos los días por mantener nuestros derechos. Sabemos que si logramos los derechos para nuestros propios miembros tenemos también la responsabilidad social de trabajar para que estos derechos se extiendan a los no organizados. Nuestra responsabilidad en materia de justicia social no se detiene en la puerta del lugar de trabajo de los afiliados. Nosotros trabajamos con solidaridad. El Informe global: *Organizarse en pos de la justicia social* dice y citó: «el mayor desafío que se plantea en el ámbito de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva es la extensión de estos derechos a más personas, en particular a las que trabajan en la economía informal o en sectores a los que es menos probable que lleguen los mandantes tradicionales de la OIT».

Todo esto se torna cada vez más complejo y difícil. Nuestras discusiones sobre la economía de la globalización y sobre las bases concretas de la misma a menudo deja de lado el aspecto social de la globalización. Esto no debe suceder, de lo contrario los trabajadores continuarán perdiendo su derecho a organizarse y a negociar. Cuando pierden los trabajadores todos perdemos con ellos.

Si queremos ocuparnos verdaderamente de la globalización, nuestro país deberá desarrollar conjuntamente con los interlocutores sociales, políticas de largo plazo que permitan crear trabajos decentes, empleos seguros en la comunidad, a tiempo completo que provean beneficios y sentido de dignidad a los trabajadores tanto en su trabajo como en su jubilación. Sin esta política de largo plazo, cada vez más personas estarán obligadas a realizar trabajos en la economía informal; el empleo será precario, los salarios, bajos, no habrá beneficios, las comunidades padecerán y los trabajadores verán sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva disminuidos, por no decir suprimidos totalmente. Ningún país puede crear una economía sana cuando los derechos de los trabajadores se ven atacados.

Los jóvenes trabajadores, los trabajadores de color, los aborígenes y con incapacidades están presentando exigencias. Ellos ven la ventaja de pertenecer a sindicatos y creen que esto debe extenderse a todos los trabajadores, sobre todo los trabajadores de sus grupos. Ellos se afiliarían si la legislación apoyara verdaderamente la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a negociar. Es asombroso que en Canadá, si bien tenemos el derecho a sindicarnos de conformidad con la Carta de derechos y libertades de nuestra Constitución, es el único derecho que debemos ejercer en secreto y con miedo a la represalia.

Son muchos los desafíos en el contexto canadiense, tanto en el sector privado como en el público. Ambos sectores deben ser sanos para poder crear y seguir brindando empleos estables que fomenten la dignidad, la igualdad y el respeto del trabajador. En el sector privado hay tres campos que nos desafían en lo concerniente a la libertad sindical. Se trata de la industria agropecuaria, la industria de servicios y hostelería, y la industria manufacturera.

Me voy a referir a sólo una de estas industrias. Canadá produce muchos de los alimentos del mundo. Los trabajadores de nuestra agricultura tienen el menor derecho a afiliarse y a lograr acuerdos colectivos. Cuando tratamos de organizarnos, los empleadores y los gobiernos nos obligan a ir a tribunales. En Ontario, tuvimos que ir hasta la Corte Suprema, seguimos las reglas y el Gobierno nos seguía diciendo que los trabajadores de la agricultura no tenían derecho a negociar. Ganamos los derechos en el Tribunal Supremo y se cambió la ley. Esta historia se repite en todo el país. Los trabajadores empleados en algunas granjas tenían menos protección, menos derechos. Debemos saber cómo equilibrar en nuestro país las necesidades de los migrantes con las necesidades de los trabajadores que emigran dentro del propio país.

Nuestro país fue desarrollado por emigrantes. Continuamos con esa asociación, pero nuestras políticas económicas deben asegurarnos de que logramos equilibrio entre la mezcla de destrezas de los nuevos canadienses con la evolución de las destrezas de los canadienses originales.

Las estadísticas de la OIT son muy importantes en la consideración de estas cuestiones en nuestro país. Si bien, hemos considerado la postura de los trabajadores canadienses, debemos saber cómo nos podemos comparar a escala internacional, cuáles son las tendencias globales y la migración de destrezas, cómo garantizar que la libertad sindical y la negociación colectiva se difundan globalmente. Esperamos que todos puedan gozar de estos derechos y trabajaremos con la OIT para que las metas del Informe global se cumplan en bien de todos los trabajadores, en aras de la justicia y la dignidad en el lugar del trabajo.

Original inglés: Sr. SHEPARD (consejero técnico y delegado suplente gubernamental, Estados Unidos)

La protección de los derechos de los trabajadores es un valor fundamental en Estados Unidos y un componente esencial del sistema democrático del país. Los principios de los derechos de los trabajadores están recogidos en la ley, en la práctica y en las políticas estadounidenses.

Hace más de 200 años nuestra Constitución estableció la libertad de reunión pacífica de las personas. En 1935 nuestra ley sobre relaciones laborales garantizó a los trabajadores el derecho de afiliación a sindicatos sin temor a sufrir represalias y creó una junta de relaciones laborales para dar cumplimiento a este derecho.

Esa ley establece sin ambages que los trabajadores tendrán derecho a organizarse de forma autónoma a formar o participar en sindicatos, a negociar colectivamente por medio de representantes de su propia elección y llevar a cabo otras actividades concertadas con el objeto de negociar de forma colectiva o con cualquier otro fin de ayuda o protección mutuas.

Nuestro compromiso con los derechos de los trabajadores se ve plasmado en nuestro apoyo continuo a los programas de asistencia técnica de la OIT para aplicar los principios de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración establece la obligación para la OIT de ayudar a sus Miembros y la compromete a brindar asistencia técnica y servicios de asesoramiento, promover y llevar a la práctica todas las normas fundamentales del trabajo, incluida la movilización de recursos y apoyo externos.

Desde el año 2000, el Departamento de Trabajo de Estados Unidos ha contribuido a la OIT con más de 60 millones de dólares para asistencia técnica y en concepto de apoyo a la Declaración, y ha trabajado junto a la OIT para ayudar a países de todo el mundo a poner en práctica los principios y derechos necesarios para el desarrollo, la democracia y la justicia social.

Los principios de la Declaración también son componentes de nuestros acuerdos comerciales. Como trasfondo de nuestros acuerdos de libre comercio existe una política laboral dinámica, y la aplicación de normas del trabajo adecuadas es una prioridad en nuestras negociaciones con otros países. En todos los acuerdos de libre cambio que hemos negociado recientemente, y en los que estamos ahora negociando, hemos pedido a nuestros socios comerciales que asienten nuestra obligación recíproca como Miembros de la OIT para garantizar que los principios de la Declaración están plenamente protegidos en las legislaciones laborales nacionales.

Agradezco al Director General y a sus colaboradores este Informe tan valioso y detallado; es importante que la OIT siga publicando un Informe global sobre los derechos de los trabajadores, y es importante que volvamos a tratar el tema, tanto en la OIT como en nuestros propios países.

Original inglés: Sr. ATWOLI (delegado de los trabajadores, Kenya)

Muchas gracias señor Presidente, por haberme concedido la oportunidad de unirme a los colegas que me han precedido en el turno de palabra y poder referirme a este Informe global, tan importante, que ha presentado la OIT.

En nombre de los trabajadores de Kenya y de todos mis colegas del continente, reconozco que este Informe global es muy articulado, aleccionador y procedente para todos los que nos ocupamos de la práctica social.

Señor Presidente, también me gustaría agradecer al Director General y a todo su equipo por haber realizado esta maravillosa labor en la que se concretan todas las cuestiones que nos inquietan. Señor Presidente, no puedo dejar de mencionar la manera tan elocuente en que nuestro portavoz, el compañero Roy, ha presentado nuestro caso, porque ha abordado detalladamente todos los aspectos de la justicia social.

Ahora me voy a referir a los ocho convenios fundamentales. De los 177 Estados Miembros de la OIT, hay un número considerable de ellos que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales, especialmente el Convenio núm. 87. Esta situación exige que se lleve a cabo una campaña de alto nivel para que todos los Estados Miembros puedan ratificar todos los convenios fundamentales. Además, es necesario hacer un seguimiento sobre la aplicación de estos convenios fundamentales, y esto implica garantizar que se lleva a cabo la aplicación de estos convenios a escala nacional, porque la mayoría de nuestros países tienen la tendencia de prometer a todo el mundo que han ratificado y que ratificarán estos convenios, pero cuando se trata de aplicar el Convenio a escala nacional no lo hacen.

La educación y la formación por medio de los programas de desarrollo de la capacidad son decisivas para todos los interlocutores tripartitos, y obligatorias para la fluidez y armonía de las relaciones laborales. La formación también debería centrarse

en el desarrollo de las capacidades para la negociación colectiva y en la resolución de conflictos con el fin de que nuestras organizaciones de empleadores y trabajadores puedan mantener la paz social, que es un factor de la mayor importancia para el desarrollo, lo que, a su vez, promoverá la productividad y el crecimiento económico de todos los países.

Los convenios fundamentales deben aplicarse también en el sector informal, en los servicios públicos, en los sectores del trabajo doméstico, de la agricultura y de las zonas francas. Agradecemos a los colegas de Estados Unidos que, por medio del Centro Americano para la Solidaridad Internacional del Trabajo, nos han ayudado en Kenya a contratar y a organizar la afiliación a los sindicatos de más de 18.000 trabajadores que trabajan en zonas francas. De esta manera se garantizará que los sindicatos se ocupen de los términos y las condiciones de empleos de los trabajadores de este sector.

Por consiguiente, la OIT debería garantizar la existencia de programas adecuados para ayudar a los trabajadores de estos sectores a organizarse en sus respectivos sindicatos, y para que los empleadores puedan también unirse a las federaciones de empleadores en sus países. Este objetivo puede lograrse mediante las organizaciones existentes de empleadores y de trabajadores de sus respectivos países.

Durante el proceso de negociación colectiva con los empleadores, los trabajadores se encuentran normalmente en una situación incómoda ya que no disponen de datos sobre los resultados económicos de una empresa. Así pues, mientras subsista este problema, nos será muy difícil trabajar en pie de igualdad con los empleadores, razón por la cual exhorto a la OIT a que centre su atención en encontrar el modo de poder ayudar a que las organizaciones de trabajadores puedan obtener dicha información con la cual podrán llegar a acuerdos amistosos con las empresas. Esta situación debería darse en las áreas relacionadas con la productividad de una empresa, porque la producción es la meta de todos.

Además, todos los interlocutores sociales deberían participar en el establecimiento de los índices del costo de la vida a fin de asegurarse de que son exactos y de que constituyen un retrato fiel del aumento del costo de la vida y de cualquier otro dato relativo a la inflación. También nos permitirá saber que para el cálculo de dicha cifra se han tenido en cuenta todos los factores necesarios como vivienda, alimentos, ropa, educación, etc.

Soy consciente de que es posible que mis amigos empleadores no estén de acuerdo con nuestra propuesta, pero es necesario crear un terreno de juego imparcial y unos fundamentos transparentes para todos los interlocutores sociales.

Voy a tratar de, en pocas palabras, dar algunas sugerencias con miras al futuro. En mi opinión, en el plan de acción para los próximos cuatro años debería darse prioridad a los siguientes puntos.

En primer lugar, intensificar la campaña de ratificación para los ocho convenios fundamentales de la OIT. En segundo lugar, extender la cobertura de los ocho convenios fundamentales a la agricultura, especialmente en el caso de Kenya, donde los empleadores no se rigen por ninguna ley y la explotación está al orden del día. Me complace ocupar el cargo de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Kenya. Creemos que esto también debe extenderse al traba-

jo doméstico en los servicios públicos y a todos los grupos que requieren mayor cobertura.

Para terminar diré que la creación de marcos institucionales permitirán fortalecer el tripartismo, ya que es un pilar de la paz industrial en todo el mundo.

Si no queremos crear confusión en todos los cargos en que intervenimos, es preferible que la sociedad civil y las ONG no se inmiscuyan en los arreglos tripartitos oficiales. Creo que si procedemos de esta manera, la productividad, el crecimiento económico y el desarrollo mejorarán.

Original francés: Sr. PRINCE (delegado de los trabajadores, Sulza)

A guisa de preámbulo, me gustaría manifestar la profunda gratitud de los trabajadores suizos por la pertinencia, el impacto y el carácter tan actual del Informe global.

Compartimos la opinión extremadamente positiva y el apoyo de la Conferencia al papel que desempeña el Director General con mucha convicción a favor del fortalecimiento de las normas internacionales del trabajo en todo el mundo.

Permítanme referirme a dos temas que nos son muy caros y que nos parecen importantes en el sentido del plan de acción para los próximos cuatro años.

En el párrafo 2 del excelente Informe titulado *Organizarse en pos de la justicia social* se indica que el principio fundamental de la libertad sindical, de asociación y del derecho a la negociación colectiva es una expresión de la dignidad humana y que, por ser uno de los componentes de la democracia, es un elemento clave para que se apliquen en la práctica los demás derechos fundamentales inscritos en la Declaración de la OIT.

Ahora bien, según las indicaciones que vemos en el párrafo 209 del antes mencionado Informe, debemos comprobar el alcance reducido, e incluso diría muy reducido, de la negociación colectiva en algunos países industrializados y esto debido a que no existe una cobertura suficiente por parte de los convenios colectivos del trabajo, lo que ocurre desafortunadamente en Suiza, en Canadá, en Japón y en Estados Unidos.

El Director General, en nombre de la OIT, tal vez podría tratar de convencer a los Gobiernos de estos países ricos, democráticos y desarrollados para que recurran a la asistencia técnica de la OIT, de modo que los ayude a promover el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) en el sentido de su artículo 4, que estipula que «deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar ... el pleno uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, ... las condiciones de empleo», hayan ratificado o no estos países el Convenio núm. 98.

Nuestra segunda cuestión tiene que ver con el hecho de que, puesto que los Estados Miembros de la OIT son los principales beneficiarios de las normas internacionales del trabajo y de la asistencia técnica de la OIT, parecería que las organizaciones internacionales están excluidas de su campo de aplicación. A este respecto, queremos felicitar al Director General por haber introducido y apoyado la negociación colectiva dentro de la OIT.

Se lo agradecemos, como también se lo agradecemos a todas las personas que trabajan en ese cam-

campo. Sería conveniente que la práctica de la OIT sea compartida por los demás altos funcionarios de las otras organizaciones internacionales, cosa que dista mucho de ser un hecho hoy en día. Además de que toda persona que cuente con la autoridad del Director General debería practicar también el arte de negociar de buena fe, ya que la negociación colectiva debe cultivarse, consolidarse y extenderse aún dentro de la OIT para que traten de forma transparente todas las cuestiones que puedan interesar a las partes y esto en aras de la buena marcha de la Organización y del bienestar de los que trabajan en ella.

Le pedimos al Director General que, en nombre de la OIT, sensibilice a las demás organizaciones internacionales, empezando por las del sistema de las Naciones Unidas, para que sepan cuán importante es para ellos la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo.

Para ilustrar la importancia de esta cuestión, debo decirles que a un sindicato del personal de la ONU, aquí en Ginebra, se le prohibió, bajo pena de sanciones para sus miembros, convertirse en miembro asociado de la Unión Sindical Suiza, organización democrática conocida y miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), lo que constituye un ataque inadmisiblemente a la libertad sindical.

No nos cabe duda de que el Director General portará su mayor atención a estas preocupaciones nuestras en relación con la promoción del trabajo decente en todo el mundo, incluyendo en algunos países desarrollados, en el contexto de la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y en las organizaciones internacionales, que no deberían seguir el ejemplo de las zonas francas de exportación.

Original inglés: Sr. DZVITI (consejero técnico gubernamental, Zimbabwe, hablando en nombre del Sr. MANGWANA, Ministro de la Función Pública, Trabajo y Previsión Social)

Me dirijo a ustedes en nombre de mi Ministro quien desafortunadamente ha tenido que atender otras tareas urgentes. Mi nombre es Paul Dzviti, soy Director de la Administración del Trabajo, hago esta declaración en su nombre.

El Gobierno de Zimbabwe quisiera unirse a quienes han intervenido y felicitado al Director General y a sus colaboradores por haber elaborado un Informe global tan informativo. Este Informe global nos proporciona una base para comparar nuestra propia situación con la que existe en otros países en relación con cómo se están aplicando, en la ley y en la práctica, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Esta comparación resulta necesaria porque es útil saber cómo se organizan otras sociedades para mejorar el propio sistema.

En Zimbabwe la libertad sindical se encuentra recogida en la Constitución y en la legislación laboral. Zimbabwe, además, ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98, y actualmente está perfeccionando su legislación laboral con la ayuda de un proyecto de la OIT por el que está muy agradecido.

Si oí bien esta mañana, el portavoz de los trabajadores citó a Zimbabwe como un país en el que se mata a trabajadores por su creencia en la libertad sindical. Debo decir que nosotros no sabemos de

una sola muerte en Zimbabwe por actividades sindicales.

El tema de la libertad sindical en el mundo del trabajo, sobre todo teniendo en cuenta el discurso político más amplio, es causa de inquietud para muchas economías en desarrollo y para las economías en transición.

El Informe global que nos ocupa reconoce la postura a la que llegó el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en 1996, en el sentido de que no deberían tratar de transformar a los sindicatos en instrumentos destinados al logro de metas políticas, ni tampoco...

(Se interrumpe al orador.)

Original inglés: Sr. TROTMAN (delegado de los trabajadores, Barbados, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores)

Pido la palabra para presentar una moción de orden.

En todos los sistemas parlamentarios propiamente dichos se nos dice que no debemos inducir a error a la cámara. El representante de Zimbabwe está induciendo a error a esta asamblea.

Si quisiera decir que en Zimbabwe se había matado gente, lo hubiera dicho. Yo nunca he dicho eso. Nunca he mencionado ningún país donde se matase a gente. Me he referido a varias personas que han sido asesinadas, pero nunca he mencionado ningún país. Me referí a Zimbabwe y dije que se menciona a Zimbabwe como país en el que hay problemas.

Quisiera que esto constara en actas y quisiera además pedirle al distinguido representante de Zimbabwe que presente sus excusas.

Original inglés: Sr. DZVITI (consejero técnico gubernamental, Zimbabwe)

Dije: «Si le he entendido bien», pero ahora veo que lo había escuchado mal y por ello le quiero pedir disculpas y retirar esa parte de mi intervención.

Si me lo permiten, voy a continuar. Los sindicatos no deberían promover esencialmente intereses políticos.

Pensamos que algunos gobiernos, sobre todo en los países desarrollados, interfieren en la situación de los países en desarrollo, en especial para tratar de conseguir cambios de régimen. Esas intervenciones de los gobiernos son contrarias a los esfuerzos desplegados para poner en marcha un diálogo tripartito en los países interesados, ya que si hay un sindicato que tiene interés político en derrocar un régimen vigente, ese sindicato no puede considerarse apto para resolver los problemas económicos y sociales en un país. En el caso de Zimbabwe, hay dirigentes sindicales que son también miembros de importantes partidos políticos y, por eso, hacen todo lo posible por acabar con el Gobierno actual. Esos dirigentes sindicalistas aspiran a formar un gobierno. La promoción de...

(Se interrumpe al orador.)

Original inglés: Sr. POTTER (delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)

Hay un foro en esta institución para discutir estas cosas y creo que esto se va a hacer el sábado por la mañana en la Comisión de Aplicación de Normas.

El alcance de esta intervención rebasa el ámbito del Informe global.

Original francés: Sr. DZVITI (*consejero técnico gubernamental, Zimbabwe*)

Comprendo que, efectivamente, habrá discusiones y que Zimbabwe figura en la lista de lo que se va a discutir, también en otro foro, pero, puesto que hoy estamos hablando de la globalización, me parecía que debía expresar la opinión de Zimbabwe al respecto.

Para concluir, quisiera decir que el Programa de Trabajo Decente no puede aplicarse en un país que sufre un problema de pobreza abyecta. Por ello, es preciso que haya colaboración. Esa es la razón por la que Zimbabwe apoya las conclusiones del Informe global.

El Informe global dice que la OIT debe examinar más de cerca los medios que permiten concretar los principios y derechos de la negociación colectiva y la libertad sindical para crear un marco que permita promover la ayuda al desarrollo económico y social, y sobre todo la reducción de la pobreza.

Original francés: Sra. D'HONDT (*delegada gubernamental, Bélgica*)

Bélgica agradece que se le brinde la oportunidad de responder a las preguntas planteadas, respecto de la orientación de las actividades futuras de la OIT.

En cuanto a la primera pregunta, Bélgica desea ser más prudente que la conclusión general, en la medida en que el Informe muestra mejor el progreso de la ratificación que la aplicación, y pone de manifiesto que todavía existen grandes dificultades que debe subsanar la Comisión de Aplicación de Normas.

En cuanto a la propuesta sobre la promoción del derecho a la negociación colectiva, es un tema de gran interés para Bélgica, sobre todo para la cooperación técnica. Tratamos de poner en práctica los sistemas de negociación tanto a nivel central como a nivel sectorial y de empresa. Habida cuenta de que hay niveles que se prestan más que otros a determinadas cuestiones, la OIT debería ilustrar y desarrollar esa cuestión en su próximo Informe, elaborando una comparación entre los diferentes modelos. La competitividad y la innovación pueden depender de acuerdos a diferentes niveles. La cuestión de los salarios podría añadirse a la lista de temas.

En tercer lugar, aceptamos la idea de centrar las próximas actividades en los sectores y los grupos identificados en el Informe, pero eso no debería dispensarnos de examinar la visión de conjunto que es necesaria en el seguimiento de la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Los sectores que consideramos prioritarios son la economía informal y las zonas francas industriales.

En cuanto al punto cuarto, podría ser estudiado detenidamente por el Consejo de Administración a raíz de este debate. Para resultar convincentes sobre estos argumentos, la OIT tiene que establecer correlaciones tales como la coordinación de los salarios y la competitividad, la negociación colectiva, la innovación y la creación de empleos, la negociación colectiva sobre la igualdad de las condiciones salariales, los esfuerzos de productividad y la evolución de los salarios, el número de huelgas y la competitividad.

En quinto lugar, en lo que respecta a la cooperación técnica, me voy a limitar a alentar a la Oficina a seguir adelante con las campañas de ratificación de las normas debatidas porque son fructíferas, a respaldar la idea sugerida por el Director General al

final de su intervención de que la Oficina trate de intervenir en situaciones de urgencia a petición de las partes interesadas, a pedir al Centro de la OIT en Turín que imparta una formación adecuada.

Para terminar, algunos temas para el próximo plan de acción: profundizar en el equilibrio garantizado entre la libertad sindical y la necesidad de organizaciones representativas para el éxito de la negociación colectiva, el contexto de los grupos de empresas y de las empresas multinacionales, la negociación colectiva y la responsabilidad social de las empresas frente a los nuevos desafíos, la libertad sindical para los grupos más desfavorecidos de la economía informal y, para concluir, la libertad sindical y el derecho de la mujer al trabajo.

Original inglés: Sr. RAMBHARAT (*consejero técnico de los empleadores, Trinidad y Tabago*)

Quisiera dar las gracias al Sr. Trotman mi vecino en la región y al Sr. Robert Guiseppi, representante de los trabajadores de Trinidad y Tabago.

En lo que atañe al Informe global quisiera referirme a la libertad sindical y a la economía mundial y hacer cinco observaciones: En primer lugar, a mi juicio, durante los próximos cuatro años, los principios y derechos fundamentales en el trabajo no deben considerarse aisladamente, sino dentro del contexto de la mundialización, el desarrollo de las empresas, y los esfuerzos para crear una nueva economía mundial.

Esta economía mundial puede brindar oportunidades para muchos países, pero amenaza también la propia existencia del trabajo. Por lo tanto, cualquier discusión de los derechos en el trabajo deben necesariamente comprender también una discusión sobre la disponibilidad del trabajo. Recordarán que el Director General declaró que la globalización ponía en peligro el sustento de muchas familias en el entero.

En segundo lugar, la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago, puede ofrecer un modelo para la negociación colectiva en la economía global, basándose en la experiencia reciente de la reestructuración de la industria azucarera de propiedad estatal de mi país, que tuvo que modernizarse para hacer frente a los desafíos de la economía mundial y un mundo sin contingentes y precios preferenciales para el azúcar. En 2000, una investigación internacional sobre Trinidad y Tabago determinó que era uno de los productores menos eficientes de azúcar del mundo, poniendo en peligro el sustento del 20 por ciento de los trabajadores que dependen en plano económico y social de esa industria. Entre ellos se encuentran muchas mujeres de edad y muchos jóvenes padres de familia.

En tercer lugar, un verdadero diálogo social entre los interlocutores sociales y un marco de la industria azucarera establecido por el tribunal laboral de Trinidad y Tabago han permitido la creación de un marco de política que reemplazará los empleos perdidos o, brindando formación y reconversión profesional para crear empleo decente, y brindará también pensión y ayuda social para aquellos que no puedan recuperar un empleo.

En cuarto lugar, según el marco convenido entre los interlocutores sociales, los sindicatos y el Gobierno, los empleadores tienen la responsabilidad de diseñar y aplicar políticas en particular las relativas a la formación y reconversión, colocación y actividades de ayuda social. Este enfoque es compatible con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, según

lo cual los ingresos provenientes del trabajo deben alcanzar para atender las necesidades fundamentales de la familia, lo que es esencial en materia de seguridad socioeconómica.

Esta búsqueda de consenso en mi país permitirá a los interlocutores sociales concentrar sus energías en las cuestiones de real importancia sin que haya divisiones o conflictos.

Por último, este modelo de negociación colectiva de Trinidad y Tabago para la economía globalizada contiene dos elementos fundamentales que figuran en el Informe: «por una globalización justa». Se ha establecido un programa de creación de empleo en el que los empleadores han garantizado un vínculo entre la formación y la posibilidad de reconversión profesional para estos trabajadores que han perdido su empleo, empleo ofrecido y pagado por el Gobierno y las actividades nacionales integradas sobre la manera de promover el empleo y las oportunidades de obtener ingresos.

El segundo elemento es un programa social que se llama *People on the move*, que forma parte de los esfuerzos realizados para crear trabajo decente. El Grupo de los Empleadores está satisfecho con la respuesta de los interlocutores sociales que piden la creación de capacidad local y el fortalecimiento del marco social local.

En cuanto al papel futuro de la OIT, pensamos que la OIT puede brindar apoyo a sus miembros para que tengan acceso a la información sobre las repercusiones de las políticas socioeconómicas financieras y las informaciones relativas a los medios de crear empleos seguros y estables. Por ejemplo, la OIT, en colaboración con otros organismos internacionales tal vez quiera evaluar el efecto de la reestructuración de la industria azucarera de Trinidad y Tabago. Por lo tanto, estamos de acuerdo con la idea de centrar la labor de la OIT en los sectores identificados en el documento para discusión.

Por último, en cuanto a la globalización y a la creación de una economía mundial la OIT quizá quiera respaldar el concepto de la negociación colectiva para promover el desarrollo de las empresas a nivel local. Esto nos servirá para desarrollar el Programa de Trabajo Decente y garantizar así ingresos sostenibles, conocimiento y creación de capacidad y una respuesta local a la economía globalizada.

Original ruso: Sr. SIDOROV (consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, Federación de Rusia)

Señor Presidente, distinguidos participantes en esta reunión; no sé si tengo razón al decirlo, no voy a elogiar el Informe ni a sus autores, porque este trabajo es un trabajo bien hecho, pero esto es lo que se debe hacer siempre. Lo principal es decir que la propia Declaración y el mecanismo de aplicación que hemos creado y que ha venido funcionando durante los últimos años es un mecanismo que ha sido eficaz para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación.

Actualmente, todos los países de la antigua Unión Soviética, incluida la Federación de Rusia, han ratificado el Convenio núm. 87 y, con la excepción de dos, el Convenio núm. 98. Esto está bastante bien sobre el papel, pero en la práctica no todo es tan resplandeciente.

Justo antes de esta reunión, la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se celebró en Moscú otra reunión donde discutimos el cumpli-

miento de los derechos y libertades sindicales en el territorio de la antigua Unión Soviética, y lo que vimos es que había violaciones de los Convenios núm. 87 y 98 en todos los países de la región, y son tantas las violaciones que su examen podría ocuparnos sin duda toda una sesión extraordinaria en la Conferencia Internacional del Trabajo. Y puesto que esto es así, tenemos muchas quejas y reclamaciones que han sido presentadas por los sindicatos al Comité de Libertad Sindical. Son muy diversas en su naturaleza y demuestran que, tanto en el aspecto legislativo como práctico, hay problemas y que los gobiernos y los empleadores no son especialmente escrupulosos en el cumplimiento de sus obligaciones para con los sindicatos o la sociedad en su conjunto.

Además, al examinar los casos de violaciones de derechos sindicales, comprobamos que hay violaciones deliberadas e intencionadas de los derechos sindicales y que esas violaciones aumentan año tras año.

Podría enumerar todas esas violaciones, pero no voy a explayarme, simplemente quiero que lean el informe del Comité de Libertad Sindical. Entre las recomendaciones del informe se señala que, en lo que concierne a las garantías constitucionales y otros derechos, los órganos estatales responsables de velar por el correcto cumplimiento de la legislación, deberían hacer algo al respecto y también la OIT debería intervenir o recomendar alguna medida para ayudar a los gobiernos a cumplir sus obligaciones.

La idea que subyace de todo esto es la justicia social, pero la manera en que se comprende esta idea no es la misma en todas partes.

En nuestra región nos preocupa sobre todo el hecho de que en muchos países, países que se auto proclaman como Estados constitucionales, por no hablar de los propios gobiernos, no acatan su propia legislación y no vacilan en violar los derechos de los sindicatos y sus afiliados. Hablo de la injerencia en los asuntos internos de los sindicatos, las tentativas reales de imponer la voluntad de gobierno a los sindicatos y, a veces, el no reconocimiento de lo que hay que hacer para cumplir las leyes que garantizan la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Si los gobiernos no están dispuestos a asumir sus propias responsabilidades, entonces ¿qué situación tendrán probablemente los empleadores? Me refiero tanto a los empleadores nacionales en esos países como a los empleadores extranjeros en nuestra región. Cabe reconocer que muchas compañías extranjeras que trabajan de hecho en nuestra región no están dispuestas a aplicar el tipo de políticas de buena gobernanza en nuestra región que aplican en sus propios países. Me parece que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo no debería de ser sólo una Declaración de buenas intenciones, sino un mecanismo internacional que pueda utilizarse para resolver los problemas actuales, y para cerciorarse de que se apliquen y se cumplan los derechos fundamentales. De lo contrario, no podrá haber ninguna clase de estabilidad en las relaciones laborales, ni podrá lograrse la justicia social ni, desde luego, podrá abrigarse la esperanza de lograr el desarrollo de los distintos países y de toda la humanidad.

El Ministro de Trabajo de Sudáfrica no pudo asistir a esta reunión. El Gobierno de Sudáfrica desea felicitar al Director General, por su excelente y agudo informe. Nuestra legislación consagra tanto el derecho a la libertad de asociación como el derecho de negociación colectiva. Estos derechos fundamentales están consagrados en la legislación laboral de 1995 y las ulteriores enmiendas. La finalidad de nuestro régimen consiste en asegurar que tanto los trabajadores como los empleadores puedan ejercer libremente y de manera justa sus derechos, de tal manera que se garantice la estabilidad, y que se rectifiquen las injusticias del pasado.

En nuestro décimo año de democracia, estamos totalmente de acuerdo con el informe relativo a los principios y derechos fundamentales de que todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de crear libremente organizaciones y afiliarse a ellas, y defender sus intereses sin interferencia mutua ni del Estado.

Nuestras intervenciones legislativas han demostrado que el proceso de registro, ya sea de las organizaciones de empleadores o de trabajadores, ha sido simplificado y cumple actualmente con las normas de la OIT; pero, nuestra legislación también protege a los trabajadores y a los empleadores de las organizaciones falsas, estableciendo normas básicas mínimas que las organizaciones deben cumplir. Dichas disposiciones fueron examinadas a la luz del principio de la libertad sindical. Cualquier organización que funcione en el marco dentro de los límites de la Constitución, no se verá afectada negativamente.

Se ha considerado que toda organización de empleadores y de trabajadores que funcione en el marco de su Constitución no estará sujeta a ciertas disposiciones pertinentes de la ley o de las directrices.

La legislación también promueve la creación de sindicatos fuertes, y el disfrute pleno de los derechos de negociación colectiva cuando hay sindicatos representativos.

El Gobierno de Sudáfrica respalda plenamente la idea de que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son los cimientos de un proceso en el que trabajadores y empleadores puedan resolver sus problemas mediante un proceso de negociación que desemboque en convenios colectivos mutuamente benéficos.

Nuestro Gobierno está convencido de que los empleadores y los trabajadores ya sea de la industria, el comercio o los servicios, pueden solucionar sus problemas a través de la negociación con respecto a los temas de interés mutuo. Será más fácil para las partes mantener la paz laboral en un medio propicio creado por ellos mismos. La función del Estado consistirá en prever el dispositivo legislativo para la interacción de los empleadores y los trabajadores, en un marco neutro que equilibre las relaciones de poder.

La gran fuerza de este enfoque es que es propicio a una mayor regulación de las cuestiones que afectan a la industria y a los servicios, y que es capaz de fijar condiciones y normas mínimas que puedan funcionar en todo un sector. Pero, también comprendemos que en este contexto las relaciones entre trabajadores y empleadores, puedan deteriorarse, de tal manera que sea necesario recurrir a mecanismos de solución de diferencias.

El proceso de solución de diferencias de la legislación sudafricana es más accesible para los trabajadores, y limita la explotación por parte de los empleadores. El sistema también insiste en la conciliación y el diálogo,

Tal como lo señala el Informe, los desafíos que deben enfrentar los trabajadores del sector agrícola y el sector doméstico para ejercer su derecho a organizarse son considerables. Los trabajadores en estos sectores son especialmente vulnerables, debido a las condiciones objetivas y subjetivas que les impiden organizarse.

Si bien el Gobierno ha tomado todas las medidas posibles para asegurarse de que se crean las condiciones propicias para permitir la organización colectiva, consideramos que los beneficios que emanan de la negociación colectiva no puedan negarse a los trabajadores de esos y de otros sectores vulnerables.

Mediante un proceso que incorpora el diálogo social, hemos creado condiciones que establecen salarios y normas mínimos para esos sectores. Debemos añadir que el Gobierno también asume la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de dichas normas.

Utilizaremos como modelo los ejemplos que se destacan en el Informe a fin de obtener soluciones ideales para nuestros problemas, y para tratar de mejorar aquellos ámbitos en los que no se satisfacen las expectativas.

Para concluir, acogemos el Informe con satisfacción y expresamos nuestro compromiso de seguir aplicando los principios de un empleo justo. No debe dudarse de nuestro respaldo a los principios consagrados en este Convenio, y seguiremos con el proceso de crear un medio de libertad de asociación y libertad sindical, propicio a la creación de oportunidades para todos.

En primer lugar, quisiera felicitar al Presidente y a los tres Vicepresidentes por haber sido elegidos en sus respectivos cargos. También quiero felicitar a la OIT por presentarnos este primer Informe del segundo ciclo del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuyo título es *Organizarse en pos de la justicia social*, en esta reunión especial plenaria.

En el primer Informe global sobre la libertad sindical titulado *Su voz en el trabajo* se resaltaron varias cuestiones y experiencias prácticas. El Informe global de este año *Organizarse en pos de la justicia social*, como lo señala el propio Informe, continúa la evolución de las tendencias actuales. Reconocemos el potencial de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva en el marco de un desarrollo económico adecuado. Cuando las personas pueden participar y tienen voz y voto, respecto de su trabajo y de las condiciones en las que se desarrolla el mismo, la productividad mejora. Si los trabajadores sienten que son capaces de tomar parte en las decisiones que afectarán sus vidas, es mucho más probable que compartan los objetivos de la empresa y del país de lograr una mayor productividad, y competitividad. La paz en las relaciones industriales, que de por sí promueve la productividad, ciertamente también podrá mantenerse de una manera mucho más segura, si todas las partes interesadas tienen participación en el proceso y se sienten parte de él.

Sri Lanka ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT, incluyendo dos convenios que versan sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Sin embargo, existen algunos obstáculos jurídicos para dar pleno cumplimiento a las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Jurídicamente, los déficit afectan más a los funcionarios del sector público. Además de las restricciones jurídicas que pesan sobre la Federación de Sindicatos del Sector Público, el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ha señalado que hay restricciones para la libertad sindical respecto de los trabajadores en el régimen carcelario y de los jueces. Sri Lanka está colaborando estrechamente con la OIT para subsanar estas deficiencias.

Durante los últimos años, Sri Lanka ha progresado muchísimo en la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva en la zona de promoción de inversiones, en donde el número de sindicatos ha aumentado.

Algunos sindicatos han negociado, en forma satisfactoria, convenios colectivos. Algunos otros que no cuentan con suficientes miembros para que se les otorgue el derecho de negociación colectiva han logrado ser reconocidos para representar a sus miembros. Además de este argumento, que se basa en los derechos hay un argumento económico subyacente que se relaciona con la garantía de los derechos laborales, con inclusión de la libertad sindical puesto que algunos contingentes comerciales, que son concesiones de los sistemas generalizados de preferencia, dependen de una buena aplicación de los convenios y una gran determinación del Gobierno de cumplir sus obligaciones. Esto, de hecho, nos ha conducido a una mayor toma de conciencia de la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación en la comunidad empresarial.

El sistema generalizado de preferencias que la Unión Europea ha concedido a Sri Lanka este año, es decir, el 2004, es un indicio del progreso que hemos logrado en este ámbito. El mayor desafío actual es promover la libertad sindical y la negociación colectiva en las pequeñas empresas y en las economías informales en donde se emplea a la mayoría de la mano de obra. Reconocemos la diversidad de disposiciones en materia de relaciones laborales como también las necesidades y problemas de mano de obra en la economía informal.

Sin embargo, las organizaciones informales que desarrollan su actividades en la economía informal son un empleo del potencial que existe para el establecimiento de organizaciones sindicales.

Estamos totalmente de acuerdo con las constataciones del Informe global de que las tradiciones y los mecanismos utilizados para el establecimiento de organizaciones sindicales en la economía informal pueden no ser los mismos que se utilizan en el sector formal.

La libertad de asociación es un requisito previo para el diálogo social. Pensamos en que es necesario promover el diálogo social para evitar relaciones industriales difíciles y conflictivas. Creemos firmemente en el tripartismo y en la introducción de procedimientos democráticos. Por ello, se tendrán que fortalecer las organizaciones sindicales y de empleadores. También es necesario fortalecer la credi-

bilidad de los mecanismos tripartitos tales como el Consejo de Asesoramiento en cuestiones de políticas laborales.

La OIT nos está ayudando en estos empeños. Abrigo la esperanza de que el Programa piloto de trabajo decente para Sri Lanka supere la mayoría de estos desafíos en pos de la observancia de los principios de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

Original búlgara. Sr. APOSTOLOV (delegado gubernamental, Bulgaria)

Permítanme comenzar diciéndoles lo mucho que apreciamos la celebración de esta reunión y elogiando el *Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* que tenemos ante nosotros y cuya calidad es excelente.

Bulgaria es Miembro de la OIT desde 1920 y también es miembro del Consejo de Administración. Hemos ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT. Sin embargo, no podemos permanecer indiferentes ante los problemas que se mencionan en la introducción del Informe.

Por tanto, queremos manifestar nuestra preocupación por los graves problemas que existen en materia de libertad sindical, y reconocemos que es un problema que afecta tanto a los sindicatos como a las organizaciones de empleadores de varios países que son, de hecho, Miembros de la OIT. Por consiguiente, pensamos que debemos apoyar la declaración que figura en la primera parte del Informe, a saber, que la libertad sindical y la negociación colectiva constituyen la base del proceso democrático de todas las sociedades.

En cuanto al principio de libertad sindical en nuestro país, cabe indicar que, sobre la base de ciertos criterios normativos y de representación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, en 2000 se elaboró una lista de estas organizaciones, lo que nos ha permitido crear una organización adicional de empleadores.

Somos plenamente conscientes de que no hay suficientes convenios colectivos en algunos países de Europa Central y de Europa Oriental, lo que pone de manifiesto la necesidad de desarrollar el diálogo social autónomo.

Por ese motivo, hay que subrayar que los resultados positivos obtenidos en relación con el mecanismo establecido para la Declaración de la OIT han dado lugar a un aumento del número de organizaciones de empleadores y de sus competencias en materia de negociación colectiva y a una mayor capacidad para la discusión de cuestiones que interesan a todas las organizaciones.

Estamos de acuerdo con la opinión expresada en el Informe en el sentido de que se trata de subrayar la importancia de los convenios colectivos que permiten establecer un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y de los empleadores.

(El orador continúa en inglés.)

Por consiguiente, nos parece fundamental reconocer la importancia crucial de la negociación colectiva en la solución de los problemas de hoy en día, sobre todo los del aumento de la pobreza.

Esto es vital si queremos proteger a quienes viven en la pobreza, y el número de personas que viven en la pobreza es cada vez mayor. Reconocemos que debe lograrse el objetivo del trabajo decente para todos si hemos de erradicar la pobreza.

Una vez más, queremos apoyar el enfoque basado en tres etapas para conseguir ese objetivo. En Bulgaria tenemos intención de, en primer lugar, ratificar las normas internacionales del trabajo, en segundo lugar, crear un marco jurídico y administrativo adecuado que nos permita aplicar todos los derechos de los convenios ratificados y, en tercer lugar, continuar con la creación de capacidad tanto para los sindicatos como para las organizaciones de empleadores.

Me complace poder decirles que en Bulgaria ya hemos avanzado mucho y, si se fijan en el panorama general del país, verán que podemos ser optimistas a pesar de la gran cantidad de problemas que tenemos. Podemos mirar al futuro con optimismo. Pensamos que hemos podido redactar una legislación muy buena que garantizará los derechos y que se adapta plenamente a las normas de la OIT.

Para terminar, una vez más, subrayaré que todos los Miembros de la OIT que se enfrentan a problemas en este ámbito deben recurrir a la experiencia de la OIT, que es muy útil si pueden obtener asistencia técnica adecuada y dirigida a sus necesidades, es decir, a la necesidad de promover los derechos en el trabajo para todos.

Original inglés: Sr. BENYDIN (*delegado de los trabajadores, Mauricio*)

Me uno a los oradores que ya han felicitado a la Oficina por la claridad y la calidad del Informe global y por haber dado seguimiento a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La sindicación para obtener la justicia social es lo que más defendemos en este movimiento sindical. Además de nuestras responsabilidades que consisten en defender y promover los derechos inalienables de los trabajadores en el lugar de trabajo, también queremos liderar la lucha contra los aspectos negativos del sistema neoliberal y hacer que la justicia social, los valores humanos y, en particular, la dignidad de los trabajadores prevalezcan en todas las circunstancias. A este respecto, estamos convencidos de que la dignidad humana se podrá salvaguardar si se respeta el principio fundamental de la libertad sindical, un derecho humano intrínseco y el derecho de sindicación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la no discriminación en el trabajo y la eliminación del trabajo infantil.

La OIT ha sido y debe seguir siendo el pilar social del nuevo orden mundial y de la nueva gobernanza con miras a garantizar el progreso. Consideramos asimismo que la negociación colectiva no debe limitarse a la teoría. La negociación colectiva debe ir junto con el derecho de huelga porque en algunos donde existe la negociación colectiva no obligatoriamente existe el derecho a la huelga. Por ello queremos contar con el derecho a la huelga para que, cuando tratamos con los empleadores o con los gobiernos, se puedan realizar progresos en las negociaciones. No queremos sólo ladrar, es necesario también tener la posibilidad de vez en cuando morder. La negociación colectiva es muy importante. Lo vemos sobre todo con las nuevas tecnologías y los métodos de trabajo, como por ejemplo recurrir a la externalización, la desregulación y la flexibilización, etc. En el movimiento sindical observamos con preocupación que se tiende a desalentar al trabajador a afiliarse a los sindicatos, en particular teniendo en cuenta la naturaleza precaria de las nuevas formas de empleo.

Mucho apreciamos el hecho de que la OIT continúe su noble campaña de promover el trabajo decente y la mejora de los salarios para que los trabajadores puedan hacer frente a las necesidades básicas de sus familias. De hecho, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998, recuerda a los Estados Miembros la obligación que tienen de respetar, promover y aplicar los convenios ratificados, en particular los ocho convenios fundamentales que reflejan las características esenciales de buenas relaciones, buena gobernanza y democracia laboral. El diálogo social para nosotros significa: un diálogo constructivo, útil, significativo y la consolidación del tripartismo que son elementos fundamentales para obtener resultados en nuestra lucha en favor de un mejor salario, mejores condiciones de trabajo, paz social y erradicación de la pobreza. Es evidente que estos dos factores exigen que exista un foro apropiado y un marco jurídico adecuado para que en todos los Estados Miembros se pueda celebrar ese diálogo útil y que los interlocutores puedan unir sus manos para mejorar la situación de los trabajadores y de la población en general.

Nosotros, los sindicalistas, habida cuenta de que el mundo es ahora una aldea global y que los trabajadores, hombres y mujeres, se encuentran en el centro del desarrollo, ya sea en el campo político, social o económico, no podemos ser indiferentes ante la difícil situación de los trabajadores migrantes en un mundo donde la movilidad laboral se ha convertido en realidad. A este respecto, queremos que la voz de los migrantes sea escuchada allí donde existe. Tenemos el deber de crear unidades especializadas dentro de nuestros sindicatos para permitir que se respeten los derechos de los migrantes. Con este fin, queremos contar con la cooperación técnica de la OIT.

Por este medio, quisiéramos que la igualdad de oportunidades y de trato se le reconozca a los trabajadores migrantes de la misma manera que a los demás trabajadores.

Felicitemos a la Oficina por este Informe y deseamos que todos tengamos presente la situación difícil de los trabajadores en las zonas francas donde no existe para muchos trabajadores la posibilidad de afiliarse a sindicatos. Sabemos que la situación de estos trabajadores no es fácil, aún en los países donde se autoriza porque la tendencia en estas zonas francas es emplear mano de obra barata. Debemos luchar en pro de un salario que permita vivir y creemos que los Convenios núms. 87 y 98 son importantísimos para nosotros en este sector, contamos con la cooperación de todos y, en particular, con la cooperación de la OIT para que se pueda vivir en un mundo mejor y en una mejor sociedad.

Sra. FRANCO (*consejera técnica y delegada suplente gubernamental, México*)

Quisiera, en nombre de México, agradecer la invitación a participar en esta sesión interactiva y referirme brevemente al enfoque del Informe global que hoy nos ocupa.

Respecto de los esfuerzos y logros del Gobierno de México en materia de promoción del principio de libertad sindical y negociación colectiva, quisiera compartir con ustedes nuestras sugerencias para continuar dicha promoción por la OIT.

En esta ocasión se da un enfoque basado primordialmente en las evoluciones positivas desde la adopción de la Declaración derivadas de los pro-

gramas de cooperación técnica brindadas por la OIT. También se hace referencia a sectores del trabajo donde siguen persistiendo problemas para la asociación, la defensa y el respeto de los derechos sindicales. El Informe, además, se refiere a investigaciones y encuestas de otras organizaciones internacionales, lo cual abona al rigor del mismo. Recordando que el seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es de carácter promocional, el Gobierno de México desea felicitar al Director General porque el presente Informe tiene un enfoque constructivo en cuanto al tema de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Se hace mención a México en el Informe por ser un país densamente poblado que no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pero que ha informado, con base en el seguimiento de la Declaración de convenios no ratificados, que la Constitución mexicana reconoce ese derecho. El Gobierno de México desea comentar que, recordando la naturaleza promocional de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ha promovido la discusión entre los sectores productivos sobre la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 98. Asimismo, en las discusiones para la reforma laboral, el Gobierno de México ha actuado como facilitador del diálogo entre los sectores productivos sobre este tema.

En relación con el crecimiento de la economía informal en México, se han tomado medidas para promover su formalización, no solamente en lo laboral, como las mencionadas reformas a la ley federal del trabajo con base en el consenso con los sectores productivos, sino también por medio de otras medidas de naturaleza fiscal y administrativa.

El Informe indica que el Comité de Libertad Sindical examinó una queja presentada en relación con una sentencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos; según la cual los trabajadores indocumentados no tenían derecho a percibir su sueldo con efecto retroactivo por los salarios perdidos tras haber sido despedidos de forma ilegal por ejercer sus derechos sindicales. La decisión del Tribunal Supremo invalidó las conclusiones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales de ese país. El Comité de Libertad Sindical concluyó que la denegación del pago de un sueldo con efecto retroactivo dictaminado por la Junta dejaba a los trabajadores sin una protección adecuada frente a cualquier acto de discriminación antisindical.

El Gobierno de México desea destacar que, consciente de que la decisión del Tribunal Supremo pertenece al poder legislativo, la Secretaría del trabajo y previsión social de México y, el Departamento de trabajo de los Estados Unidos llegaron a un pronunciamiento histórico en las relaciones bilaterales a través de una declaración conjunta en 2002, en el sentido de reconocer que los derechos laborales de los trabajadores migratorios son independientes de su calidad migratoria.

Dicho reconocimiento ha sido posteriormente recogido en diversos instrumentos internacionales, tales como: la opinión de la OIT respecto al alcance de disposiciones internacionales relativas a derechos laborales de trabajadores migrantes, noviembre de 2002; Opinión consultiva emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos referente a la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, 2003; resoluciones de la Comisión

de derechos humanos de las Naciones Unidas, abril 2004: 1) Derechos Humanos de los Migrantes, y 2) Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares.

En relación con los puntos para discusión, el Gobierno de México está de acuerdo en concentrarse en los sectores identificados, especialmente en la agricultura, y sugiere la difusión de información para hacerla accesible a las personas que deben ejercer el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Original árabe: Sr. DERBI (delegado gubernamental, Jamahiriya Árabe Libia)

Quisiera felicitar al señor Presidente por la manera en que está presidiendo esta reunión, reunión durante la cual se está discutiendo un informe sumamente importante. Tanto más porque se trata de un informe relativo a un tema que es muy importante para todos nosotros. A saber, la libertad sindical, el derecho de sindicación y la justicia social.

Quisiera dar gracias a la OIT por habernos preparado este Informe global, Informe que se ha presentado en el marco de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Los esfuerzos que ha desplegado la Oficina al prepararnos este documento merecen nuestro más profundo agradecimiento.

Libia ha ratificado todos los convenios vinculados con esta Declaración. Podemos decir que nuestra legislación abarca todo el contenido de estos convenios: la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva están recogidos en nuestra ley del trabajo del 1.º de mayo de 1970. Esta ley rige la formación de sindicatos independientemente de su forma y sin límite alguno. Hemos promulgado, asimismo, una ley sobre sindicatos. Dicha ley es independiente de la ley del trabajo de 1970. Esa ley sobre sindicatos prevé los métodos de formación de sindicatos de conformidad con los convenios núms. 87 y 98 dimanantes de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Estamos convencidos de que las organizaciones sindicales tienen un papel primordial en la sociedad y en nuestro desarrollo, en particular en la era de la globalización y la revolución tecnológica. Los sindicatos y la libertad de crear sindicatos y de negociación colectiva tendrán un papel de primer orden en la promoción de la sociedad civil, si es que se quiere que nuestra sociedad se desarrolle, progrese y logre luchar contra la pobreza e instaurar la justicia social. En estos casos, hay que conceder la máxima importancia a los sindicatos y a las organizaciones sindicales.

Nosotros contamos también con un libro verde en el que se otorga a los nacionales de Libia el derecho a crear sindicatos. Los libros, en virtud del artículo 6 de este libro verde, tienen toda libertad para formar sindicatos. Existe otra ley, sobre fortalecimiento de las libertades, que prevé también la formación de sindicatos. De esta manera, puede verse que todas estas leyes garantizan a los ciudadanos el derecho a formar sindicatos.

Apoyamos las conclusiones de este Informe y damos las gracias por la atención prestada.

Original inglés: Sr. GYÖRGY (consejero técnico de los trabajadores, Hungría)

Quiero felicitar y agradecer a todos los que han contribuido a la elaboración de este excelente In-

forme, que huye de la ambigüedad, es muy realista, y sin embargo mira al futuro de forma práctica, trazando tareas para todos.

Hoy hemos escuchado muchas explicaciones sobre la esencia y sobre el título de este Informe global, sobre qué versa. Pero en el mundo real, muchos dirían que se trata sólo de palabras. Sin embargo, esta mañana yo seguía pensando que los que nos habíamos reunido aquí para discutir el Informe, habíamos venido aquí bajo el supuesto de que todos estamos comprometidos y dedicados a lograr que los valores consagrados en las normas fundamentales del trabajo, y los elementos esenciales para la justicia social acaben imponiéndose en la práctica diaria.

Pero parece que hay un malentendido como se lo ha dicho esta mañana en esta sala: «El derecho a la negociación colectiva es un derecho sindical». Yo desafío esa declaración. La negociación colectiva y el diálogo social son derechos de todos los protagonistas: trabajadores, empleadores, sindicatos y empresas y, sobre todo, se trata de una oportunidad y para algunos de nosotros una obligación con la sociedad.

El reconocimiento de los unos y los otros como actores reales, y que no sólo se tomen como sujetos, pero persiguiendo el beneficio mutuo en el mundo del trabajo crea las condiciones para el éxito económico y social.

Agradezco al delegado del Gobierno holandés que compartiera sus dudas en cuanto al título del Informe. La manera en que formuló el compromiso por los derechos sociales a nivel mundial, y el crecimiento del trabajo da a entender que llegaremos a la globalización social cuando pongamos en práctica lo anterior.

Estoy también un tanto decepcionado en cuanto a la contribución de este debate, que demuestra la existencia de palabras grandilocuentes, declaraciones que no tienen nada que ver con la cruel realidad de la violación diaria de los derechos humanos y laborales. La aplicación de las normas reconocidas internacionalmente debe sustituir las palabras sin un fondo real. En la región de la que yo provengo, la parte central y oriental de Europa, que durante la pasada década ha venido sufriendo una transformación radical de todos los sistemas económicos, políticos y sociales, donde la misma sociedad ha sufrido enormes cambios, sabemos cuáles son las formas encubiertas de las violaciones de los derechos sindicales de los trabajadores que existen. La transición económica, la privatización, las inversiones extranjeras directas y el ánimo de lucro, junto con la disminución de la fuerza y de la representación sindical, ha hecho que los débiles se encuentren en una situación aún más precaria. Aunque la mayoría de nuestros países son llamados ahora «nuevos Estados miembros de la Unión Europea», y como tales hemos tenido que aceptar el acervo comunitario social, con los derechos sindicales y de los trabajadores reconocidos, su aplicación en la práctica diaria es menos que perfecta. Basta sólo con escuchar la presentación de los delegados de los trabajadores de esa región en la plenaria durante los últimos días. Voy a citar algunos: algunos empleadores han suspendido los salarios de los jefes sindicales, algunos tratan de que los acuerdos colectivos se tornen nulos, piden a los nuevos empleados que nieguen su intención de afiliarse a sindicatos para darles el trabajo, ha habido casos de despido improcedente por actividad sindical, de acoso a líderes sindicales,

prácticas antisindicales de los inversionistas extranjeros, creación de sindicatos paralelos. Estos son sólo unos ejemplos de las violaciones de los derechos, sin mencionar detalles concretos ni países concretos donde esto ha tenido lugar.

Cualquiera que desee ver los detalles, cosa que recomendaría encarecidamente, puede consultar la encuesta anual de la CIOSL sobre violaciones de los derechos sindicales que se hizo pública ayer. En los países donde los sistemas jurídicos están en vías de desarrollo o en fase de perfeccionamiento, donde los sistemas jurídicos son frágiles, los procesos, extremadamente lentos, la inspección laboral, es poco eficaz y las sanciones a los infractores ridículamente bajas, se requieren auténticos esfuerzos por parte del Estado para el cumplimiento efectivo de las normas democráticamente elegidas. La práctica de la ley fortalece la democracia y el compromiso de los pueblos.

En cuanto a la coparticipación social, la negociación colectiva debe reforzarse también. En los países en transición, como se nos llama a menudo, la negociación en el lugar de trabajo a escala tripartita tiene más tradición y se le presta mayor atención. Sin embargo, existe una necesidad creciente de crear instituciones y comenzar por el verdadero trabajo a escala sectorial. En las economías donde sólo una mínima parte de la mano de obra está amparada por acuerdos colectivos alcanzados casi exclusivamente en los lugares de trabajo la negociación sectorial es el camino apropiado.

En Hungría tenemos más de 900.000 empresas registradas para 3,6 millones de trabajadores, y los acuerdos colectivos abarcan a menos del 45 por ciento. Nuestros esfuerzos han permitido crear 19 comisiones sectoriales con un apoyo importante de la UE y la OIT, por lo que son prioritarios el refuerzo de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y su capacitación a este nivel. Los marcos jurídicos y la creación de estructuras que funcionen debidamente deben ir acompañados de la motivación de los interlocutores sociales a colaborar con sentido y como auténticos coparticipes. En su trabajo en busca de estos objetivos los interlocutores sociales de nuestra región han contado con la valiosa asistencia de la OIT y de la OCDE. El fomento de las capacidades, la creación de demanda de los interesados y el reconocimiento del uso del diálogo, la negociación y la coparticipación son nuestras tareas pendientes, y este Informe global nos proporciona argumentos al respecto.

Expresamos también nuestra esperanza de que la séptima Conferencia Regional Europea que se celebrará en Budapest el próximo febrero haga prosperar estas ideas recogidas en el presente Informe global.

Original inglés: Sr. MAHADEVAN (consejero técnico de los trabajadores, India)

Apreciamos sobremanera el Informe global que es instructivo, informativo y esclarecedor. Asimismo quisiéramos felicitar al Director General por su excelente Informe.

El Informe indica que en muchos países ha habido un crecimiento del desempleo. Asimismo se ha registrado un crecimiento sin porvenir, ni alicientes, o perspectivas porque se han privatizado las ganancias y se han nacionalizado las pérdidas. Se ha formulado una política de salida sin proponer ninguna política de entrada. Desgraciadamente, las inversiones directas y los préstamos se han vinculado a las

reformas de la legislación laboral, como la lucha por el derecho de sindicación y de huelga. Con el pretexto de mantener la competencia, las reformas de la ley laboral que se proponen en la India pretenden suprimir las llamadas disposiciones restrictivas que son beneficiosas para los trabajadores. Consideramos que el derecho a la negociación colectiva incluye el derecho de huelga.

En algunos casos hemos apelado al Tribunal Supremo de la India. El movimiento sindical ha registrado progresos pero el sector informal sigue predominando. En la India muchos trabajadores permanecen en el sector informal no sindicado. Hemos exigido la promulgación de una ley exhaustiva que proteja al 65 por ciento de los trabajadores no sindicados. Sin embargo, no hemos tenido respuesta ni intercambio de opiniones pero es necesario encontrar una solución.

En la economía informal quisiera elogiar a la OIT que debe desempeñar un papel. Las leyes de la economía informal son necesarias y la OIT debe llevar a cabo una investigación. Las leyes existentes y los datos que hay que recopilar sobre la situación de la economía informal en distintos países, la justicia social, la protección social deben abarcar también a ese sector.

No estamos de acuerdo con el argumento de que no existen alternativas. Creemos que existen otras soluciones. El propio Director General estuvo presente en Bombay cuando se organizó el Foro Social Mundial, donde se plantearon y debatieron alternativas para hacer posible un mundo mejor.

En la India tenemos dos problemas con los trabajadores migrantes. Acogemos a trabajadores migrantes procedentes de varios países vecinos que vienen como refugiados y que se quedan de modo permanente. Por otra parte, la India también envía a emigrantes temporal y permanentemente a otros países. Desconozco la solución a este problema porque los migrantes temporeros o permanentes no tienen derechos en ningún país. No obstante, es evidente que en todos los países abundan esos migrantes, si bien en nuestro país un migrante puede llegar a ser primer ministro. Somos la mayor democracia del mundo.

Para concluir señalaré que recientemente, después de las últimas elecciones, elaboramos un programa mínimo común que hemos presentado al Gobierno y abarca reformas laborales, reformas agrarias, la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT, una nueva legislación laboral que defienda derechos. La legislación laboral y el trabajo no pueden seguir en la situación actual.

Se celebró una asamblea nacional sindical en la que participaron la mayoría de los sindicatos del país, que se tradujo en la elaboración de una carta sobre los derechos de los trabajadores que ha pasado a formar parte de la nueva política económica del Gobierno. En resumen, las personas deben aprovechar los beneficios y no al revés. Creo que la postura que defendemos es justa y el Informe la respalda.

Por último, quisiera felicitar una vez más al Director General por su Informe con arreglo al proceso de seguimiento de la Declaración de la OIT y desearía hacer hincapié en que el sector informal debe ser objeto de un estudio sobre las leyes y los datos necesarios para tomar medidas al respecto en el futuro.

Original francés: Sra. GENCIANOS (representante, Migrants Rights International)

Es un gran honor poder dirigirme a esta Comisión Plenaria, en nombre de la Internacional para los Derechos de los Migrantes, una federación internacional de sindicatos y asociaciones de trabajadores migrantes, grupos religiosos, organizaciones jurídicas y ONG que promueven los derechos humanos de los migrantes.

Este año la discusión del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se centra en la libertad sindical y la negociación colectiva, y constituye una respuesta oportuna y urgente a la realidad a la que se enfrentan los trabajadores migrantes de todo el mundo. En el Informe se habla del principio fundamental de la libertad sindical y de asociación y del derecho a la negociación colectiva como expresión de la dignidad humana. Ofrece la garantía para que los trabajadores y los empleadores puedan asociarse y actuar conjuntamente para defender no sólo sus intereses económicos, sino también libertades civiles tales como el derecho a la vida, la seguridad, la integridad, la libertad personal y colectiva. Constituye una garantía a efectos de la protección contra la discriminación, la ingerencia y el acoso, y citamos del Informe.

Estos mismos derechos que se promueven a través de la libertad sindical y de la negociación colectiva son derechos humanos y laborales básicos que deben garantizarse a todo trabajador, sin discriminación alguna.

Desgraciadamente, en el caso de los trabajadores migrantes, la realidad es muy diferente. Normalmente se ven privados del derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación colectiva, lo que los hace más vulnerables como trabajadores de un Estado del que no ostentan la nacionalidad. Esta cuestión se trata claramente en el Informe global, donde se confirma que los trabajadores migrantes son uno de los grupos a los que a menudo se niega el derecho de sindicación, ya sea en la legislación o en la práctica. El Informe menciona así mismo a los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores agrícolas y las trabajadoras domésticas migrantes, como una categoría de trabajadores que se enfrenta a obstáculos en cuanto a la libertad sindical y la negociación colectiva. Además, la situación de los trabajadores migrantes irregulares o indocumentados y su exclusión de la sociedad es particularmente preocupante.

Nuestra federación cree firmemente que proteger la libertad sindical de los trabajadores migrantes es un paso fundamental para defender sus derechos humanos y laborales básicos. A través de la sindicación y representación, los trabajadores migrantes pueden plantear sus inquietudes, identificar las violaciones, tener acceso a los procedimientos de queja y reparación, y promover una mejor protección. Este derecho se garantiza en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Estos dos Convenios de la OIT se ven completados por la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, en la cual se contempla el derecho de los trabajadores migrantes y sus familiares, inclui-

dos los trabajadores indocumentados o los que se encuentran en una situación irregular, a sumarse libremente y participar en las actividades de los sindicatos u otras asociaciones.

Asimismo, cabe destacar algunas de las mejores prácticas de los sindicatos identificadas en el Informe global, como la de hacer extensiva la afiliación y la representación a los trabajadores migrantes, incluidos los que están en situación irregular. Ello da fe del fuerte compromiso de los sindicatos de luchar contra el racismo y la discriminación. Esperamos que esta práctica óptima pueda promoverse y aplicarse extensamente.

Por consiguiente, a la luz de la discusión de hoy, instamos a este organismo tripartito, así como a los Estados y los interlocutores sociales, a que examinen detenidamente las conclusiones y recomendaciones del Informe global, en particular las relativas al derecho de los trabajadores migrantes a la representación, organización y sindicación, y a que colaboren para eliminar estas restricciones, tanto en las políticas como en la práctica, con miras al logro de este derecho.

Original francés: Sra. O'NEILL (representante, Organización Mundial contra la Tortura)

El excelente Informe global publicado este año titulado *Organizarse en pos de la justicia social* se refiere en particular a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. La Organización Mundial contra la Tortura (OMT) destaca la importancia de estos Convenios y desea mencionar ante esta asamblea algunos casos que se han señalado a nuestra atención.

La OMT es una red de 266 organizaciones no gubernamentales, nacionales e internacionales que informan a la secretaría internacional y le piden que intervengan, en particular, mediante llamamientos urgentes en caso de violación de los derechos humanos, más fundamentales como toda acción que represente una amenaza para la integridad física o moral de las personas o a su vida.

Como lo destaca el Informe global se han hecho progresos pero aún queda mucho por hacer en el campo de la libertad sindical y de la negociación colectiva en el mundo entero. Existe un país, uno sólo, Colombia, donde ser dirigente sindical claro está es un derecho teóricamente reconocido por la ley, pero también un verdadero derecho a ser asesinado por sicarios o paramilitares sin que éstos sean llevados ante la justicia. El Gobierno por su parte afirma que disminuyen los asesinatos. Cabe decir que una sola vida salvada tiene un enorme valor. Ha habido una disminución de los asesinatos en 2003 con respecto a 2002.

Hay un aumento en 2004 en relación con el año 2003. Nuestros llamamientos urgentes lo demuestran. Dicho de otra manera, aunque exista el argumento intolerable según el cual la situación de los sindicatos en Colombia, estaría mejorando porque menos personas fueron asesinadas, este argumento ya ha caducado.

No es un problema de estadística. Cuando se profiere una sola amenaza de muerte que además es seguida por una ejecución y mientras que los autores de las amenazas de muerte y los asesinos o los autores intelectuales del crimen no sean llevados ante la justicia, ¿de qué libertad sindical disfrutaban en este país los defensores de los derechos de los trabajadores?

En cuanto a las promesas de desarme de los grupos paramilitares, no son más que palabras huecas del Gobierno. Los hechos hablan por sí mismos. Todos los observadores que visitaron el país y numerosos informes han demostrado la complicidad fundamental que existe entre los paramilitares y el ejército. La matanza de algunos paramilitares en enfrentamientos secundarios pudieron crear ilusión. La realidad cotidiana lo demuestra. Los paramilitares y otros matones siguen activos...

(Se interrumpe a la oradora.)

Original inglés: Sr. POTTER (delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)

Probablemente dejé que se prolongara demasiado esta discusión. Ese tipo de hechos se pueden discutir en otro foro. No es realmente pertinente. Es una acusación contra un país, no una apreciación global. Creo que no es apropiado, el Gobierno ni siquiera está presente en la sala, de manera que rogaría a la oradora que más bien de manera general se refiera a temas para los que es competente su organización.

Original francés: Sra. O'NEILL (representante, Organización Mundial contra la Tortura)

Sería conveniente que esta Conferencia pensara acerca de ciertas coincidencias, por ejemplo, el hecho de que algunas de las víctimas de intento de asesinato pertenecen a sindicatos, tales como la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Unión Sindical Obrera (USO). Los peores conflictos han unido a los sindicatos contra las empresas estatales en proceso de liquidación, tales como Telecom y Ecopetrol.

Original inglés: Sra. SAJIDA (representante, Foro para los Migrantes en Asia)

Esta intervención la hago en nombre del Foro para los Migrantes en Asia, una red de más de 200 organizaciones que abarcan 22 países asiáticos.

En este Informe global se destaca el papel socioeconómico creciente del sector de los trabajadores domésticos en el mercado laboral actual. Además, como se indica en la nota de pie de página núm. 57, «Es sintomático que todos los informes globales que tratan las cuatro categorías de derechos fundamentales hayan señalado a los trabajadores domésticos como uno de los grupos de trabajadores afectados significativamente por un déficit de derechos». Teniendo esto en cuenta, así como el marco multilateral para la gestión de la migración desde una perspectiva amplia basada en los derechos, es imperativo que la OIT consiga sacar el trabajo doméstico de la zona gris que ocupa actualmente, es decir, entre las relaciones de mercado y de no mercado.

Tomamos nota con profunda preocupación que en muchos países, el trabajo doméstico todavía no es reconocido como una forma de trabajo. Las repercusiones de esto incluyen la falta de cobertura del trabajo doméstico en la legislación laboral nacional, violaciones de los derechos humanos y laborales, y lo que es más importante, la denegación del derecho de sindicación y de negociación colectiva. En el Informe se hace hincapié de manera acertada en que la organización de los trabajadores domésticos es un instrumento esencial para combatir las violaciones de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, y en particular respecto del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la no discriminación.

Además, en el Informe se llama la atención sobre el hecho de que en los sectores en los que los trabajadores están bien organizados y las normas sobre las horas de trabajo, la salud y la seguridad, los salarios y los contratos de trabajo no sólo existen, sino que también se aplican. Casi no existe ninguna demanda en relación con trabajadores que hayan sido objeto de la trata o del trabajo forzoso.

El desafío que el Informe nos plantea hoy en día es reconocer que la organización de los trabajadores domésticos requiere estrategias y enfoques innovadores. Nos complace observar que en el Informe se citan ejemplos en los que los trabajadores domésticos migrantes han logrado organizarse con éxito, tales como el caso del Sindicato de Trabajadores Migrantes de Indonesia (IMWU), en Hong Kong, China, que se estableció en 1999 como el primer sindicato de base de trabajadoras domésticas migrantes de Indonesia. Habida cuenta de que la legislación laboral de Hong Kong da un trato de igualdad a las trabajadoras domésticas migrantes, incluso el derecho de sindicación, los trabajadores migrantes de Indonesia de Hong Kong gozan de las condiciones estructurales necesarias para su organización y representación.

Las afiliadas del sindicato no sólo gozan de una política de diálogo con el Gobierno de Hong Kong, China, sino que también han sido invitadas por el Parlamento de Indonesia a debatir sobre la formulación de una legislación nacional en materia de migración. Así pues, han sido reconocidas como interlocutoras en la formulación de políticas.

Reiteramos la declaración del Informe de que los principios fundamentales de libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva constituyen un reflejo de la dignidad humana. Si bien reconocemos su contribución social económica positiva a la sociedad, instamos a la OIT y a sus interlocutores sociales a promover y a aplicar principios coherentes con las normas de la OIT y de la ONU para garantizar que las trabajadoras domésticas migrantes tengan una vida decente y condiciones de trabajo decentes.

(Asume la presidencia el Sr. Ray Guevara.)

Original inglés: Sr. POTTER (delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)

El Informe global es el rostro público de la Declaración. La Declaración determina los principios, en el Informe se reúne todo, a saber: el panorama global de todos los países y tendencias independientemente de si han ratificado o no los convenios en cuestión. Hoy si lo conté correctamente tuvimos 47 oradores, de ellos 25 fueron delegados gubernamentales, números inferiores a los de años anteriores, si no yerro.

Si no me equivoco, hay 165 países registrados ante la Conferencia, esto significa que un 15 por ciento de los gobiernos que han firmado la Declaración han hecho uso de la palabra aquí; desde luego, resulta desalentador. Entendemos que podría ser útil el que la Oficina examine la tasa de participación de este año, ver quien participa y compararlo con el año anterior para ver si hay alguna tendencia, si es posible sacar alguna conclusión de estos números y hechos. Puede verse desde numerosos ángulos y perspectivas y quizá existe la necesidad de debatirlo ulteriormente en el Consejo de Administración. Desde luego, la participación gubernamental es vo-

luntaria, pero, ¿cuál es la realidad del compromiso gubernamental para con la Declaración, si no tenemos aquí una amplia participación en el debate sobre el Informe global? Parte del propósito de este seguimiento es valorar la eficacia de la asistencia brindada por la OIT y determinar las prioridades para la acción futura.

Tuvimos alguna indicación de ambos lados y sobre ambos aspectos, pero creo que la OIT tiene un enorme reto si quiere obtener una evaluación de conjunto y determinar las prioridades de conformidad con la solicitud que la Comisión de Cooperación Técnica del Consejo de Administración hiciera en noviembre de 2000.

Para terminar con una nota más bien positiva diré que, aunque queda un largo camino por recorrer, incluso con esta escasa tasa de participación, fundamentalmente el debate interactivo ha sido mejor que en años precedentes. Ahora bien, sigue siendo el caso que numerosos gobiernos no nos han ofrecido información concreta sobre la promoción sobre la Declaración y el cumplimiento de los compromisos concertados al amparo de la misma.

Debería reflexionarse sobre lo qué convendría incluir al comienzo de los Informes globales para indicar el tipo de información útil que los gobiernos podrían proporcionar. No tenemos ninguna sugerencia particular, pero creemos que si hubiese algún recuadro especial para solicitar información, se estimularía la facilitación de elementos útiles para conseguir los objetivos tanto del Informe global como de la Declaración.

(Interrupción.)

Original inglés: Sr. TROTMAN (delegado de los trabajadores, Barbados)

Queremos agradecer a aquellos que han seguido este largo debate. Claro está, compadecemos al señor Presidente y a sus colegas de la tribuna, así como al personal, a los intérpretes y a los técnicos.

Nuestro debate de hoy no responde a todos nuestros planes, pero representa un esfuerzo por hacer diferentes cosas, así como un esfuerzo por hacerlas de manera diferente. Saludamos al Sr. Potter y a los demás oradores que han intervenido, pero al igual que él consideramos que no hemos contado con el apoyo de tantos gobiernos como lo hubiésemos deseado. No obstante, quisiera decir que a nuestro grupo lo impresionó ver el número de gobiernos de los Estados Arabes que se tomaron el tiempo y acudieron para expresar sus puntos de vista acerca de la evolución que desearían tuviesen estas cuestiones. Sería interesante para nosotros comparar lo que sucedió este año con lo del año pasado, con respecto a qué oradores acuden y si hay una correlación entre la cuestión que se discute y los gobiernos que están presentes. Considero que el resultante podría ser muy interesante para nosotros a fin de ver cuál es efectivamente la seriedad con que participamos en las labores de la Organización.

Claro está, no estoy aquí para juzgar. Creo que cada uno puede hacer su propio análisis y sacar las conclusiones que correspondan.

Quisiéramos decir, como lo señaló el Director General, que aún son muy numerosos los obstáculos para organizarse. Es necesario que la Comisión de la Cooperación Técnica actúe, y que haga mucho a favor de la promoción, ya que entendemos que si la cooperación técnica y la financiación que la acompaña pudiesen utilizar esta facilidad, ello permitiría

promover mejor y de manera más significativa esos convenios fundamentales.

Entendemos que antes de finalizar cabe comentar algunas de las ponencias que escuchamos en el día de hoy. Escuchamos la posición expresada por el representante de los Estados del Golfo, proveniente de los Emiratos Arabes Unidos, y desearíamos felicitar a esa región por el Informe que nos ha brindado. Son pasos valiosos que han dado, pero que no deben considerarse como un fin en sí mismo; además, tampoco considerar que hemos llegado al final del camino. Se nos habló de comisiones de trabajadores y evidentemente estamos tratando de encaminarnos hacia la experiencia concreta de la sindicación y negociación colectiva pero aún deben darse más pasos para promover la libertad sindical y promover el derecho a la negociación colectiva y velar porque no únicamente figuren a nivel de legislación y reglamentaciones, sino que sean concretos y se apliquen. Además, debe ser un derecho no sólo para los nacionales, sino que debe reconocerse que también los trabajadores migrantes deben poder beneficiarse de este derecho. Debe haber la universalidad necesaria en la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Esperamos que no sólo estos países, sino todos reconozcan la necesidad de una participación democrática, de la rendición de cuentas desde la responsabilidad y transparencia en que debemos enfocar los Convenios núms. 87 y 98.

Esa transparencia es necesaria porque todo gobierno que habló lo hizo con fervor sobre la manera en que están promoviendo, fomentando, aplicando todas las cuestiones vinculadas a los Convenios núms. 87 y 98. Los empleadores se quejan por falta de libertad sindical de las organizaciones de trabajadores. Se necesita casi tanto como los trabajadores se quejan por la falta de libertad sindical en las organizaciones de empleadores. Esto indica que existe una laguna de transparencia. Un diálogo más significativo, más profundo entre nosotros, y de aquí a noviembre, cuando se celebre la sesión interactiva de consultas, este tema deberá estudiarse y espero que podamos llamar a las cosas por su nombre y que la diplomacia de esta Casa no nos lleve a llamarlas de otra manera más difícil de identificar.

Conviene crear mecanismos que permitan acelerar la ratificación del Convenio núm. 87 y lograr la legislación consiguiente, que es necesaria.

Hemos escuchado la intervención de nuestra compañera Ursula Engelen-Kefer en la que ha puesto enérgicamente de relieve que, a veces, los obstáculos con que nos encontramos son obstáculos que impiden resolver esas cuestiones con rapidez. Consideramos, y confío en que el Presidente sea de la misma opinión, que el retraso de la justicia, es la negación de ésta. Si se retrasan deliberadamente los esfuerzos de un individuo por conseguir la libertad sindical, derecho que hoy en día todos aceptamos, tal vez porque el Director General dijo que cabía esperar que fuera natural; si negamos ese derecho, estamos negando la justicia. No creo que nadie, ya sea un gobierno, un empleador o un trabajador deba denegar ningún derecho básico o fundamental a las personas.

Asimismo también deben crearse mecanismos para formar y apoyar la creación de capacidad, de modo que podamos satisfacer las responsabilidades de

los tres participantes, el gobierno y los interlocutores sociales, en virtud del Convenio núm. 98.

Debemos capacitar, dar formación para que todos los copartícipes sociales puedan aprovechar el Convenio núm. 98.

La libertad de asociación y la libertad sindical, sin el entendimiento de los Convenios núm. 87 y núm. 98, equivale a una denegación del derecho fundamental del trabajador. En el Informe vemos que hay un número importante de países que han ratificado el Convenio núm. 87, pero no el Convenio núm. 98. Esto es una contradicción flagrante porque cuando se adopta y ratifica un convenio hay que crear la capacidad, el apoyo y la formación necesaria para poder agruparse y hablar cada una de las partes por sí mismas.

Nosotros pensamos que las regiones pueden hacer mucho por sus miembros y por los de otros países. Pueden ayudarse a sí mismos haciendo visitas a los países y regiones donde haya buenos ejemplos que puedan seguir.

Hemos oído al representante de Trinidad y Tobago hablar sobre lo bien que están haciendo las cosas. Tenemos el espléndido ejemplo que nos ha dado Nueva Zelandia, y otro ejemplo que nos ha dado el empleador de Australia. Hay ejemplos dentro de nuestras regiones que se pueden seguir y no siempre tienen que ser aquéllos que tenga que preparar la OIT.

Podemos aprender no sólo con los libros, sino con las visitas, y estoy seguro de que hay muchos países que están dispuestos a acoger esas visitas.

Debe también haber una maquinaria que acelere el proceso de organizarse y para lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Se trata de un proceso que tiene que acelerarse, y la OIT debe de ayudarnos pero los gobiernos deben poder contar con la ayuda en esta tarea de sus departamentos de trabajo y ministerios del trabajo.

Hay otras dos cosas que queremos decir, el Gobierno de Australia dijo que cuando se ve el resumen de los informes, se ve que no hay problema para organizar porque hay pocas personas que reclaman la existencia de injerencias.

Como ya hemos dicho, señor Presidente, hay mucha gente que se niega a informar porque piensan que no servirá para nada. Es usual que esas personas que se niegan a seguir buscando trabajo porque, según sostienen, han estado buscándolo durante cinco o seis años y siempre han recibido la misma respuesta.

Así pues, para qué seguir buscando trabajo. Se convierten en lo que los economistas denominan como ociosos. No estoy seguro de lo que significa, porque cuando buscas trabajo y no encuentras, dejas de hacerlo. No creo que sea ocio voluntario, sino frustración.

Creo que eso es parte de la argumentación que deseo destacar. Creo que la escasez de memorias y de informes no significa que no haya problemas.

En el movimiento sindical sabemos que hay muchos ejemplos de casos de hostigamiento, y, por consiguiente, no dejamos que el buen ambiente en la sala nos haga caer, como dijo el Sr. Potter, en la complacencia.

Finalmente, desearía referirme a lo que dijo el señor Anand. El señor Anand, empleador, dijo que se siente en una posición de minoría pero no expresó especialmente su posición minoritaria, porque al hablar del Convenio núm. 87 y decir que la pobreza constituye un peligro para el progreso en cualquier

parte está de hecho representando el contenido que, según nosotros, propugna dicho Convenio núm. 87.

Creemos que los Convenios núm. 87 y núm. 98 proporcionan los instrumentos para crear riqueza para todos, por lo que compartiremos la riqueza entre todos. No queremos que el señor Anand, abandone la sala con el sentimiento de que está solo. Queremos que sepa que estamos todos juntos. Queremos que el mundo produzca más riqueza y que la riqueza se comparta. Como dijo mi colega, el delegado de la India, no debemos tener una situación en donde la riqueza está en manos de unos pocos y la pobreza esté repartida por toda la nación.

He disfrutado participando en esta reunión. Pienso que hay mucho más por hacer y espero que se haga en algún momento en septiembre u octubre.

EL PRESIDENTE (Sr. RAY GUEVARA)

Llegada la hora de terminar nuestro trabajo en torno a la discusión del Informe global, tengo el placer de poder confirmar que nuestro objetivo de conseguir, a través de una discusión interactiva, información e ideas para orientar la elaboración de un Plan de Acción, ha sido ampliamente obtenido.

Más de sesenta oradores han señalado de forma unánime la importancia de la reflexión y la acción en torno a los principios de libertad sindical, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como forma central de garantizar la justicia social, objetivo que persigue la Constitución de la Organización que hoy nos acoge.

Estos principios fundamentan el estado de derecho, y por ello es esencial garantizar su aplicación. Si bien queda aún camino y esfuerzo para garantizar la completa aplicación de los derechos, son muchos los avances que se han venido experimentando y que buscan hacer compatible la necesidad del crecimiento económico conjugado con un contexto de garantía de los derechos sociales.

Sin duda, los nuevos sectores productivos y los grupos más vulnerables han sido identificados como sujetos de las acciones futuras: las zonas francas

industriales la agricultura, los trabajadores domésticos, los emigrantes y los que laboran en el sector público, estos son los sectores en los que se necesita redoblar esfuerzos y donde la quiebra de la aplicación de los principios se hace más notable.

En el día de hoy, la negociación colectiva y el diálogo social han sido confirmados como la máxima expresión de la libertad sindical y del derecho de asociación, y es por ello que sus contenidos deben adaptarse a las necesidades del progreso económico y de la realidad social abordando, además de los temas clásicos y no por ello menos necesarios, la igualdad, la productividad y la aplicación de las nuevas tecnologías.

Los esfuerzos señalados por los gobiernos, trabajadores y empleadores son notables, pero la tarea está inconclusa. En este trabajo la solidaridad internacional, como marco necesario para la consecución de la apreciada justicia social, es indispensable y es por ello que los países más ricos deberán, además de respetar en su integridad los compromisos suscriptos con la Declaración, apoyar a aquellos que les soliciten cooperación para difundir los derechos y las experiencias que permitan que los principios que hoy se han considerado, sean una hermosa realidad.

Es indispensable trabajar por la justicia social como se ha reconocido y sólo con un firme y profundo compromiso común y una creencia vigorosa en su necesidad podremos conjuntamente conseguir.

Quiero agradecer profundamente al Sr. Tapiola, al Sr. Damen, al Sr. Attigbe, a todos los técnicos que nos han acompañado, a los intérpretes, a todo el personal, que nos han dado su apoyo entusiasta y generoso en este día; y felicitarlos a ustedes, los que se fueron y los que están aquí, porque han demostrado un compromiso firme, una entrega y una dedicación que los convierte verdaderamente en héroes del trabajo digno.

(Se levanta la sesión a las 18 h. 45.)

INDICE

Página

Décima sesión:

Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva	1
--	---

Oradores: El Presidente, el Secretario General, Sr. Trotman, Sr. Potter, Sr. Al Tayer, Sr. De Geus, Sr. Neffati, Sr. El Amawy, Sr. Sweeney, Sr. Pais Antunes, Sr. Raïs, Sr. Konditi, Sr. Seguin, Sr. Farshori, Sra. Arango de Buitrago, Sr. Shenoy, Sra. Torsøe, Sra. Engelen-Kefer

Undécima sesión:

Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva (<i>cont.</i>).....	20
--	----

Oradores: El Presidente, Sr. Potter, Sr. Trotman, Sr. Anand, Sr. Buwalda, Sra. Ssenabulya, Sr. Villavicencio Ríos, Sr. Echavarría Saldarriaga, Sra. Boegner, Sr. Mwakwere, Sr. Salmenperä, Sr. Aoun, Sr. Ahmed, Sr. Anderson, Sr. Richards, Sra. Byers, Sr. Shepard, Sr. Atwoli, Sr. Prince, Sr. Dzviti, Sra. D'Hondt, Sr. Rambharat, Sr. Sidorov, Sr. Kettleidas, Sr. Gammampila Don, Sr. Apostolov, Sr. Benyidin, Sra. Franco, Sr. Derbi, Sr. György, Sr. Mahadevan, Sra. Gencianos, Sra. O'Neill, Sra. Sajida