



Decimoctava sesión

Miércoles 16 de junio de 2004, a las 10 h. 45

Presidente: Sr. Ray Guevara

RATIFICACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE ENMIENDA A LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT POR NIGERIA

EL PRESIDENTE

Antes de dar comienzo a nuestras actividades del día de hoy, quiero dar la palabra al Secretario de la Mesa para que haga un anuncio.

Original francés: El SECRETARIO DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

Tengo el placer de comunicarles que el 14 de junio de 2004, el Director General registró la ratificación por Nigeria del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997.

INFORME DE LA COMISIÓN DEL SECTOR PESQUERO: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

EL PRESIDENTE

Procederemos ahora al examen del informe de la Comisión del Sector Pesquero que figura en *Actas Provisionales* núm. 21.

La Mesa de la Comisión estuvo compuesta como sigue: Presidente, Sr. Ribeiro Lopes, Vicepresidenta empleadora, Sra. Karikari Anang, Vicepresidente trabajador, Sr. Mortensen, y Ponente, Sr. Boumbopoulos.

Tengo el agrado de dar la palabra al Sr. Boumbopoulos, para que presente el informe de la Comisión del Sector Pesquero.

Original inglés: Sr. BOUMBOPOULOS (*consejero técnico gubernamental, Grecia; Ponente de la Comisión del Sector Pesquero*)

Ante todo, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión del Sector Pesquero, quienes me encomendaron la tarea de presentar el informe de nuestras actividades y me concedieron el privilegio de hablar ante la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Es un verdadero honor, y considero que la decisión de la Comisión refleja el reconocimiento de la tradición marítima que existe en mi país, Grecia.

Teniendo en cuenta el Informe del Director General, titulado *Por una globalización justa: El papel de la OIT*, debemos señalar que el sector pesquero es, entre otras cosas, uno de los cimientos de la industria marítima la cual, a su vez, es la pionera y uno de los ejes de la globalización en lo que se refiere al desarrollo, el empleo y la cohesión social.

Permítanme decir algunas palabras sobre los antecedentes de nuestro trabajo.

En marzo de 2002, la 283.^a reunión del Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 92.^a reunión de la Conferencia un punto relativo a una norma global, un convenio complementado con una recomendación, sobre el trabajo en el sector pesquero.

Se convino que esta nueva norma revisaría los siete instrumentos de la OIT vigentes sobre ese tema: cinco convenios relativos a la edad mínima, el examen médico, el contrato de enrolamiento, el alojamiento y los certificados de competencia, y dos recomendaciones relativas a la formación profesional y las horas de trabajo. La justificación de esta revisión era la siguiente: reflejar los cambios que se han producido en el sector durante los últimos 40 años; lograr una mayor ratificación y abarcar en la medida de lo posible, a una proporción mayor de los pescadores en todo el mundo, particularmente aquellos que trabajan en embarcaciones de menor tamaño, y abordar otras cuestiones esenciales, tales como la seguridad y la salud. También se acordó que las normas deberían contemplar las diferencias en relación con las operaciones pesqueras, las modalidades de empleo, los métodos de remuneración y otros aspectos.

El trabajo complementaría la labor paralela que está llevando a cabo la OIT para refundir las normas relativas a la gente de mar en una nueva norma global. Asimismo, contribuiría a reforzar y mejorar las normas de la OIT en general a fin de lograr resultados en forma de trabajo decente.

La Comisión del Sector Pesquero que creó la Conferencia ha tenido ante sí dos informes preparados por la Oficina, así como una serie de conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio y de una recomendación.

La Comisión ha celebrado 20 sesiones, y ha recibido 210 enmiendas y muchas más subenmiendas y enmiendas a las subenmiendas. Asimismo, se han celebrado varias votaciones indicativas. Esto ha demostrado ser una manera eficaz de conocer cuál es la opinión mayoritaria de la Comisión y poder avanzar sin tener que recurrir a una votación formal. No obstante, la Comisión ha celebrado dos votaciones nominales durante su 19.^a sesión. Durante estas sesiones, hemos podido debatir la mayoría de los puntos de las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio y de una recomendación, aunque no su totalidad.

La Comisión ha adoptado disposiciones sobre varias cuestiones de fondo.

En primer lugar, ha adoptado disposiciones que aportarían una amplia cobertura a todos los pesca-

dores. Las siete normas vigentes para el sector pesquero solamente se dirigen a una proporción mínima de los pescadores del mundo. Las conclusiones adoptadas por la Comisión pretenden abarcar a la mayoría de los pescadores del mundo, incluidos aquellos que trabajan en pequeñas embarcaciones. Así, la norma aportaría protección a un número mucho mayor de pescadores, incluidos los independientes y aquellos cuya remuneración se basa en el reparto de las capturas.

En segundo lugar, ha aportado flexibilidad suficiente para garantizar una amplia ratificación y aplicación. Esta flexibilidad es especialmente importante si tenemos en cuenta las características tan complejas del sector pesquero. La Comisión pretende lograr semejante flexibilidad sin menoscabar la protección que ya reciben los pescadores que trabajan en buques de diferentes tamaños y que se dedican a diferentes actividades pesqueras.

Como dijo el Secretario General de la Conferencia al hablar ante nuestra Comisión: «Ningún pescador debería quedar al margen de la red protectora del futuro convenio. Con tal fin, ésta no debería ser ni excesivamente distendida, lo que daría lugar a grandes exenciones, ni excesivamente rígida, lo que desalentaría su ratificación y puesta en práctica».

Ello se ha logrado estipulando que la autoridad competente puede excluir a categorías de pescadores y de buques pesqueros de los requisitos del convenio, o de determinadas disposiciones del mismo, cuando se considere que su aplicación es impracticable. Sin embargo, estas exclusiones sólo pueden producirse previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados y, en particular, de las organizaciones representativas de los propietarios de buques pesqueros y de los pescadores. Ello contribuye realmente a reforzar el tripartismo a la hora de adoptar y aplicar la legislación nacional en el sector pesquero.

En tercer lugar, el instrumento incluirá disposiciones relativas a la salud y la seguridad en el sector pesquero y así contribuiremos a reducir el índice de lesiones y la tasa de letalidad en el sector. Se trata de un acuerdo importante ya que las normas existentes de la OIT para los pescadores no trataban adecuadamente las cuestiones de la salud y la seguridad en el trabajo. Esas nuevas disposiciones abarcarían esa cuestión de modo que se tuvieran en cuenta las características específicas de las operaciones pesqueras y también es importante tener en cuenta que la Comisión propone que el instrumento incluya disposiciones que velen por que se proteja a los pescadores de enfermedades, lesiones o fallecimientos relacionados con el trabajo en caso de que se produzcan esos acontecimientos desafortunados.

Por último, se propone que el instrumento incluya nuevas disposiciones sobre el cumplimiento y la aplicación que no sólo reforzarán el papel del Estado de abanderamiento, sino que también promoverán la intervención de los Estados rectores del puerto en relación con las condiciones de los buques pesqueros que visitan sus puertos cuando las condiciones a bordo de esos buques son claramente peligrosas para la salud y la seguridad de los pescadores.

Dicho esto, todavía queda mucho por hacer en la próxima reunión de la Conferencia y, por supuesto, todo el trabajo hecho hasta ahora sigue estando a merced de la voluntad de esta Conferencia.

En cuanto al trabajo pendiente, nuestra Comisión decidió remitir las disposiciones relativas al alojamiento a bordo de los buques pesqueros a un mecanismo apropiado que debe establecerse entre este momento y la próxima reunión de la Conferencia. Ese procedimiento permitirá que cuando la Comisión se reúna en junio de 2005 tenga ante sí como base para el debate una serie de propuestas que intenten obtener el equilibrio apropiado entre las disposiciones obligatorias y no obligatorias sobre alojamiento y alimentación.

Habida cuenta de las restricciones relativas al tiempo disponible tampoco pudimos completar nuestro debate sobre la cuestión de los acuerdos de trabajo para los pescadores. Aunque progresamos considerablemente respecto de esa cuestión no tuvimos tiempo de discutir el anexo que incluía datos específicos sobre esos acuerdos. Debemos volver a abordar la cuestión el año que viene.

También debatimos sólo parcialmente la cuestión de la seguridad social. La Comisión pensó que sería conveniente beneficiarse del debate sobre la cuestión de la seguridad social para la gente de mar en la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria que se celebrará en septiembre.

También se convino que la Oficina elaborará una nueva Parte 7 relativa a los requisitos adicionales para buques de cierta longitud, aún por determinar, de eslora, que se podrá examinar en la próxima reunión de la Conferencia.

Al discutir las conclusiones propuestas, nuestra Comisión tuvo que tratar cuestiones técnicas, complejas y delicadas. Creo firmemente que en las últimas dos semanas la Comisión ha sentado una buena base y, en algunos casos, una base sólida para reanudar las discusiones el próximo año.

Los logros de la Comisión nos encaminarán al segundo debate que será crucial y tendrá lugar en esta época el próximo año. El espíritu del tripartismo, el alto nivel de conocimientos, el compromiso de trabajo de nuestra Comisión son garantías para el logro de nuestro objetivo que es elaborar y adoptar nuevas normas internacionales realistas, modernas, consistentes y exhaustivas relacionadas con el trabajo en el sector pesquero que beneficiarán a todos los pescadores.

El informe de las discusiones de nuestra Comisión será especialmente importante a medida que nos vayamos preparando para el próximo año. La hoja de ruta nos muestra lo que hicimos, cómo lo hicimos y por qué lo hicimos. También llevaremos a nuestros países las enmiendas que no discutimos. Aunque no figurarán en el nuevo documento servirán para orientar nuestras deliberaciones para el próximo año.

El informe refleja perfectamente el trabajo que ha hecho la Comisión en esta reunión de la Conferencia. Por ello quiero dar especialmente las gracias a la Oficina porque sin su gran ayuda y apoyo no podríamos haber logrado los resultados obtenidos. Cleopatra Doumbia-Henry y toda su plantilla trabajaron infatigablemente para nosotros.

Quisiera dar las gracias al Asesor jurídico, el Sr. Loïc Picard, así como a la Sra. Antoinette Juvet-Mir, al Sr. Brandt Wagnet y al Sr. Dani Appave. Especialmente quisiera dar las gracias a la Sra. Ann Herbert y al Sr. Norman Jennings que han preparado nuestro informe con sumo tino y rapidez. Permítanme también dar las gracias a los intérpretes y a los traductores que facilitaron nuestra tarea y nos permitieron comunicarnos. También, por supuesto,

quisiera dar las gracias a muchos otros miembros de la Secretaría que han trabajado duro entre bambalinas y a quienes no voy a nombrar ahora, pero deben saber que cuentan con nuestro más sincero agradecimiento. También ellos trabajaron sin cesar para nosotros, a menudo hasta muy tarde por la noche, mucho después de que nosotros nos hubiéramos ido.

Pido a la Conferencia Internacional del Trabajo que apruebe el informe de la Comisión sobre el Trabajo en el Sector Pesquero, las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio y una recomendación y la resolución que deberá incluirse en el programa de trabajo de la próxima reunión de la Conferencia, a saber, un punto titulado «El trabajo en el sector pesquero».

Espero sinceramente volverles a ver el próximo año en la Conferencia y espero reunirme antes con ustedes en Atenas para los Juegos Olímpicos.

Original inglés: Sra. KARIKARI ANANG (consejera técnica de los empleadores, Ghana; Vicepresidenta empleadora de la Comisión del Sector Pesquero)

En nombre del Grupo de los Empleadores, tengo el honor de comentar las conclusiones de la primera discusión de las condiciones de trabajo en el sector pesquero. Pero antes de hacerlo, quisiera extender, en nombre del Grupo de los Empleadores, nuestro agradecimiento al Presidente de nuestra Comisión, Sr. Ribeito Lopes, miembro gubernamental de Portugal, al portavoz de los trabajadores, Sr. Mortensen y al portavoz de los miembros gubernamentales, al igual que a la Sra. Doumbia-Henry y a toda su plantilla por el excelente trabajo realizado.

La 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se planteó examinar un instrumento relativo a las condiciones de trabajo en el sector pesquero, teniendo presente la naturaleza peligrosa de las operaciones pesqueras, tanto en los países desarrollados, como en los países en desarrollo. Existen actualmente, cinco convenios todos con un nivel muy bajo de ratificación. Existen también dos recomendaciones. Estos instrumentos se adoptaron en 1920, 1959 y 1966 y abarcaban las cuestiones del examen médico, el acuerdo de trabajo de los pescadores, el certificado de competencia, el alojamiento, la edad mínima, todos ellos han recibido un máximo de 29 ratificaciones.

Por consiguiente todos estos convenios deben ser actualizados. Es necesario reflejar los cambios que han ocurrido en el sector, en los últimos 40 años, alcanzar una mayor ratificación y mejorar gran parte de las condiciones de trabajo de los pescadores en el mundo, sobre todo de los que navegan en buques pequeños.

La consideración de la revisión de las normas existentes y su posible extensión mediante un nuevo instrumento para tratar nuevos temas debe hacerse en el marco de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo aplicable a todos los trabajadores. Por lo tanto debe tomarse en cuenta el objetivo fundamental de la OIT de «promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad».

Para el Grupo de los Empleadores el mantenimiento del número de empleos para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo decente y productivo es la cuestión que más interesa. Debemos pues hacer todo lo posible para no poner en peligro el logro de este objetivo, sino proteger a las empresas lo que, en muchas oportunidades, es una cues-

tion que se deja de lado a la hora de concebir y aplicar normas laborales. No debemos perder de vista que las empresas son las que crean estos empleos.

La Conferencia tiene aquí una oportunidad única de elaborar un instrumento completo y ratificable que tome en consideración el gran número de pescadores en pequeños buques que representan el 90 por ciento de los pescadores del mundo, pero que no cuentan con ninguna protección; y queremos además proteger sus empleos. No olvidemos tampoco aquellos que trabajan en buques de mayor eslora y que han conseguido una cierta protección. No queremos que esta protección disminuya. Por consiguiente, lo más importante es obtener un instrumento que pueda contar con el mayor número de ratificaciones posibles. No queremos esperar otros 40 años para que haya tan pocas ratificaciones, como con los cinco instrumentos anteriores. ¿De qué sirve asistir a estas Conferencias y crear normas que son tan coercitivas que se quedan en los archivos porque no son fáciles de aplicar?

Dado este contexto, las nuevas normas que debemos crear, deberían ser suficientemente amplias y flexibles para atender a las diferentes cuestiones relativas al sector y ser eficaces para los pescadores de todos los países. Todos los miembros de la Comisión acordaron hacerlo desde el principio de las labores. Asimismo, es necesario basar las normas en principios fundamentales, que tomen en cuenta las condiciones económicas y sociales de cada país y de cada flota pesquera.

El Consejo de Administración observó que el convenio no debería ser «excesivamente prescriptivo», pues debe recibir el mayor número posible de ratificaciones.

Las estadísticas de los trabajadores empleados en el sector pesquero en el mundo entero expresados en porcentaje son las siguientes: 82,7 por ciento en Asia, 9,28 por ciento en Africa, 2,75 por ciento en América del Sur y el resto en Europa, América del Norte y Rusia. O sea, más del 90 por ciento de los pescadores se encuentran en los países en desarrollo. Por esa razón, si queremos conservar el empleo de la mayoría de los pescadores del mundo tenemos que encontrar un equilibrio, dándole un mínimo de protección a estos pequeños pescadores, sin disminuir la protección ya alcanzada por el 10 por ciento restante. Esa es la gran tarea de la Conferencia: lograr un equilibrio entre dos mundos sin elaborar un instrumento demasiado estricto que requiera que más del 90 por ciento de los Estados Miembros requieran exclusiones para poder ratificar el convenio.

Queremos agradecer a los miembros gubernamentales y al Grupo de los Trabajadores por sus contribuciones. Si bien al final de la discusión hemos logrado conclusiones muy amplias, no debemos dejar pasar esta oportunidad única que se nos presenta. He mencionado las cuestiones principales por ejemplo la categorización de los buques pesqueros según su eslora, y los requisitos adicionales que se aplican a algunos de ellos, así como también la exclusión de aquellos Estados Miembros que no los pueden aplicar. ¿Debemos elaborar dos instrumentos, uno para los países en desarrollo y para los pequeños barcos que operan en el sector pesquero informal, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, y otro instrumento para los grandes buques del sector formal de los grandes países?

¿No es el papel de la OIT integrar al sector informal en el sector formal y, por consiguiente, lograr

que se apliquen progresivamente las normas de la OIT a estos países y a estos sectores?

También estamos al tanto de las discusiones que tienen lugar actualmente sobre el convenio refundido sobre normas de trabajo para el sector marítimo.

Las normas existentes para el sector marítimo tratan sobre todo de los marinos que trabajan a bordo de buques en alta mar. Sin embargo, esta Conferencia debería tener en cuenta que la pesca es la pesca y la marina mercante es la marina mercante que no debemos confundir ambos conceptos. Además, los pescadores del mundo entero no han sido consultados sobre los debates que tienen lugar actualmente sobre el Convenio refundido sobre normas de trabajo en el sector marítimo; no hay que poner a los pescadores en el mismo barco que la gente de mar. Estas observaciones deben orientar lo que vamos a tratar en la segunda discusión, del año próximo; algunas cuestiones pertinentes se han dejado para el año que viene como por ejemplo: el alojamiento, la alimentación a bordo de los buques de pesca y la seguridad social.

Estas son cuestiones muy delicadas que tienen que ver con las condiciones de vida de los pescadores. Creemos que la OIT debe encontrar los recursos necesarios para convocar una reunión tripartita de expertos que permita a la Comisión cumplir su mandato, es decir, elaborar una norma amplia y flexible, que tome en cuenta la diversidad de las condiciones económicas y sociales de los países y las diferencias de las flotas pesqueras en un solo convenio que pueda ser ampliamente ratificado.

Por lo tanto, invitamos a los miembros gubernamentales y al Grupo de los Trabajadores a que reconsideren la postura que adoptaron respecto de muchas cuestiones, que son de gran preocupación para nosotros, para que, en 2005, aprovechemos esta gran oportunidad y elaboremos el convenio flexible y ratificable que tanto necesitan los pescadores de todo el mundo.

Original inglés: Sr. MASEMOLA (consejero técnico de los trabajadores, Sudáfrica)

Cuando se me pidió que me presentara como voluntario, aunque sea paradójico, me sentí un poco intimidado. Pero aquí estoy para presentar los comentarios del Grupo de los Trabajadores a propósito del informe y las conclusiones de la Comisión del Sector Pesquero.

Quisiéramos comenzar dando las gracias a todos los participantes, al personal de la Oficina Internacional del Trabajo, a la Secretaría por el papel desempeñado, a los portavoces, a los representantes gubernamentales, a la portavoz de los empleadores y sobre todo al Presidente de la Comisión.

Como ya señalaban los documentos de la Oficina, hay alrededor de 35 millones de pescadores que faenan, en su mayor parte, en barcos de pequeña eslora y que han sido excluidos de los actuales convenios de la OIT sobre pesca. Es esencial que reciban protección. El sector de la pesca es muy variado, tanto en los tipos de buques y la naturaleza de las actividades pesqueras en que trabajan los pescadores como en la manera y las condiciones de empleo y contratación. Los buques de pesca van desde barcos muy pequeños que faenan en aguas territoriales a grandes buques factoría que lo hacen en alta mar y con escala en puertos extranjeros. Esto significa que algunos de los grandes buques faenan a escala mundial y que hay un vínculo con las iniciativas de la OIT en materia de mundialización. Tam-

bién debe señalarse que el crecimiento del comercio internacional de productos pesqueros significa que la iniciativa de mundialización de la OIT también tiene repercusiones en el sector pesquero de menor escala. Muchos pescadores están siendo remunerados igualmente según el sistema de reparto, y no se pueden considerar como empleados según las leyes y las prácticas nacionales.

El Grupo de los Trabajadores ha tratado de lograr la adopción de un convenio equilibrado que refleje las realidades de la industria y complemente a otros instrumentos internacionales en la materia, lo que significa que el enfoque «de talla única» no funciona. Queremos un planteamiento equilibrado que sea de alcance universal pero que proporcione flexibilidad y una ampliación progresiva de las normas al sector de menor escala y que garantice la protección que dan los actuales instrumentos de la OIT a los buques más grandes. Quisiéramos que también se incluya a los pescadores remunerados por el sistema de reparto. También éramos conscientes de que hay una serie de convenios de la OIT actualmente vigentes que protegen a la gente de mar y que contienen cláusulas explícitas que prevén la ampliación de aplicación al sector de la pesca. Estos convenios del sector marítimo recogen importantes protecciones de las que disfrutaban ya muchos pescadores. Por tanto, es necesario garantizar que la adopción del convenio refundido sobre el trabajo marítimo no provoca inadvertidamente un menoscabo de las condiciones de trabajo de los pescadores. El Grupo de los Trabajadores también considera que la adopción de un convenio refundido para el sector de la pesca debe dar la oportunidad de actualizar las normas y reflejar los cambios producidos en el sector pesquero y tecnológico.

El sector de la pesca ha sido presentado oficialmente por la Organización Internacional del Trabajo como una industria peligrosa, y las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo tendrán que reflejar este hecho. También hay pruebas considerables de que existe un déficit sustancial de trabajo decente en el sector, tanto a bordo de los buques de pequeña eslora como a bordo de los buques más grandes.

La cuestión de la pesca ilícita no declarada ni reglamentada ha recibido mucha atención, y se han elaborado muchas medidas en los órganos de las Naciones Unidas para oponerse a estas prácticas. La adopción por la OIT de disposiciones de control por el Estado rector del puerto para el sector pesquero pueden complementar el trabajo que realiza en otras organizaciones internacionales, al proporcionar otro instrumento contra esta pesca ilícita y no reglamentada. Hay que apuntar que, durante el proceso judicial de un caso sobre pesca visto ante el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, el agente del Gobierno de Francia aludía las condiciones deplorables de los miembros de la tripulación a bordo de buques detenidos o arrestados con tripulaciones a menudo enfermas, mal alimentadas y que vivían en condiciones de higiene cercanas a la de la esclavitud.

Ha habido otros muchos casos. De hecho, durante la primera sesión de la Comisión se supo que habían muerto dos pescadores mientras faenaban. Hay que velar por que esta situación no se reproduzca, y esperamos que esta causa se instruya como es debido.

El Grupo de los Trabajadores cree que hemos establecido unos cimientos muy sólidos para la segunda lectura, en la que se reflejarán las realidades

de la industria y se proporcionará el equilibrio necesario entre la flexibilidad y el mantenimiento de las normas vigentes.

Hay todavía mucho trabajo por hacer para alcanzar las altas expectativas que se han suscitado entre nosotros, y se han aplazado varias cuestiones fundamentales a fin de examinarlas en mayor detalle en 2005. La protección de la seguridad social es fundamental para el mandato de la OIT y se refleja muy claramente en la Declaración de Filadelfia. No obstante, el artículo 77 del principal instrumento bandera de la OIT sobre la seguridad social, el Convenio núm. 102, excluye explícitamente a los pescadores que faenan en el mar. Esto es algo que debemos contemplar en el próximo convenio sobre el sector pesquero.

El examen de las disposiciones relativas al alojamiento se ha aplazado para el año que viene. Se trata de unas disposiciones de carácter muy técnico que tendríamos que tratar aquí con todo detalle en la próxima Conferencia y se ha acordado que la Oficina elabore un mecanismo que permita avanzar en esta esfera antes de que se celebre la próxima Conferencia. La adopción de normas modernas en materia de alojamiento es fundamental para garantizar un trabajo decente a aquellos pescadores que se pasan mucho tiempo en el mar.

El informe refleja los resultados de una reunión difícil, pero positiva. Creemos y esperamos que las conclusiones que hemos acordado puedan ampliarse en la próxima reunión, de modo que podamos estar a la altura de las altas expectativas que la comunidad internacional concede a esta labor. El Grupo de los Trabajadores quisiera que el convenio resultante fuera ampliamente ratificado y suponga un verdadero cambio para muchos pescadores en su lugar de trabajo y en sus labores cotidianas. En otras palabras, quisiéramos mejorar las condiciones de vida y de trabajo de estos 35 millones de pescadores que trabajan a bordo de buques pesqueros en todo el mundo.

Para concluir, el Grupo de los Trabajadores recomienda la adopción del informe, así como de sus conclusiones y de la resolución conexas. Esperamos poder participar en la próxima reunión y confiamos en que siga prevaleciendo el espíritu de tripartismo que imperó en los debates de la Comisión y obtengamos resultados satisfactorios.

Original portugués: Sr. RIBEIRO LOPES (delegado gubernamental, Portugal; Presidente de la Comisión del Sector Pesquero)

En estos momentos en que me dirijo a esta sesión de la Conferencia deseo, en primer lugar, afirmar que ha sido un enorme privilegio para mi país y para mí mismo ejercer el cargo de Presidente de la Comisión del Sector Pesquero.

Cuando en marzo de 2002 el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo decidió incluir el tema del trabajo en el sector pesquero en el orden del día de la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, tomó en consideración la inmensa importancia económica y social de la actividad pesquera en muchos países del mundo.

Efectivamente, el sector de la pesca, que da empleo y alimenta a gran parte de la población mundial, tiene una estructura muy diversa, variada en la que existen al mismo tiempo grandes empresas multinacionales que operan con embarcaciones tecnológicamente muy avanzadas a la par que microem-

presas y pescadores independientes, que practican la pesca en pequeñas embarcaciones artesanales.

Sabemos que las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores también presentan grandes diferencias. Muchos pescadores pasan largos períodos en alta mar, y para ellos el alojamiento y la alimentación a bordo son cuestiones esenciales. A veces a los pescadores se les abandona en puertos extranjeros porque el propietario de la embarcación se declara en quiebra o insolvente, o simplemente desaparece. Otras veces los pescadores son detenidos por las autoridades de países extranjeros que los acusan de actividades de pesca ilícita de las que los pescadores no tienen ninguna responsabilidad. En ocasiones los pescadores son víctimas de métodos de contratación ilegales, y se les fuerza a firmar contratos en condiciones menos ventajosas, que las prometidas antes de embarcar. La pesca es una actividad en la que se da un gran número de accidentes, debido a los riesgos propios de la navegación, a los equipos de pesca y a la fatiga provocada por los largos horarios de trabajo. Por otra parte, los medios tradicionales de inspección del trabajo tienen mayor dificultad en controlar y hacer respetar las condiciones de trabajo en general y, de forma particular, la seguridad y la salud de los pescadores.

Estos y otros aspectos hacen que la regulación del trabajo en el sector pesquero sea algo primordial, aunque al mismo tiempo plantea dificultades.

Existen actualmente siete instrumentos normativos de la OIT que se aplican específicamente al sector pesquero. El mandato de la Comisión de este sector es preparar normas de conjunto (un convenio completado por una recomendación) que supongan una revisión de los instrumentos existentes, pero que también tome en consideración otros aspectos que no son tratados en esos instrumentos, sobre todo la contratación y la repatriación de los pescadores, la atención médica a bordo, la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social.

Nuestra Comisión tomó en cuenta las actividades y los instrumentos pertinentes de otras instituciones del sistema de las Naciones Unidas, concretamente la Organización Marítima Internacional y la Organización para la Agricultura y la Alimentación, con el objeto de evitar contradicciones y repeticiones entre las normas de las diferentes instituciones.

La Organización Marítima Internacional cuenta con varios instrumentos normativos que se aplican a la pesca, en particular sobre la protección de la vida humana en el mar, la seguridad de los buques de pesca y la formación de las tripulaciones. La Organización para la Agricultura y la Alimentación ya ha adoptado un código de conducta para una pesca responsable que apela a que todas las actividades del sector pesquero garanticen unas condiciones de vida y de trabajo seguras, sanas y equitativas.

Aparte de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, participaron en los trabajos de la Comisión del Sector Pesquero 88 miembros gubernamentales, muchos de ellos organizados en grupos regionales. El Ponente de la Comisión, el Sr. Boumbopoulos, miembro gubernamental de Grecia, presentó un informe muy completo de los debates que tuvieron lugar en la Comisión y de las conclusiones de esta última. Por otro lado, la Vicepresidenta empleadora, la Sra. Karikari Anang, y el Vicepresidente trabajador, el Sr. Mortensen, presentaron y comentaron las labores de la Comisión según la perspectiva de los diferentes grupos. Estas pre-

sentaciones, constituyen excelentes introducciones a la lectura del informe de la Comisión.

Los proyectos de conclusiones y de resolución, en los que se pide inscribir la cuestión del trabajo en el sector pesquero en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia y proponemos aprueben, permitirán continuar el año próximo los trabajos con miras a adoptar un nuevo convenio, completado por una recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero.

Todos sabemos que la reunión de la Conferencia de 2005 va a tener que tratar y decidir sobre temas muy complejos, y controvertidos, en particular las prescripciones complementarias para los buques de pesca de mayor eslora y con alojamiento a bordo.

Estoy convencido de que seguirá reinando un espíritu de negociación constructiva entre los Grupos de los Empleadores, de los Trabajadores y los miembros gubernamentales, y que será posible adoptar un nuevo convenio suficientemente adecuado, y al mismo tiempo flexible, para reglamentar el trabajo de los pescadores en todos los buques que realizan operaciones de pesca comercial, que podrá ser ampliamente ratificado.

Termino agradeciendo a todos los que han hecho posible nuestro trabajo en la Comisión del Sector Pesquero, a los Vicepresidentes empleador y trabajador, que mucho colaboraron y me aconsejaron oportunamente, lo que significó una gran ayuda para orientar los trabajos de la Comisión. El Ponente y el Comité de Redacción trabajaron de manera ejemplar en la preparación del informe y de las conclusiones; el Consejero Jurídico, Sr. Loïc Picard, ayudó a la Comisión a analizar los problemas jurídicos más delicados y complejos que se plantearon en la redacción de algunas de las conclusiones. La Mesa, la Oficina y toda la Secretaría fueron ejemplares en la comunicación de informaciones y consejos proporcionados a la Comisión y a mí mismo, que mucho nos ayudaron a llevar adelante nuestro trabajo, tanto en la preparación como en la traducción de los documentos que estuvieron siempre a nuestra disposición, en los plazos convenientes y con una excelente calidad. En la persona de la Sra. Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales, agradezco el trabajo de todos.

Por último, agradezco a los miembros de la Comisión, empleadores, trabajadores y miembros gubernamentales, por el esfuerzo, el interés, el espíritu de colaboración y la competencia de que todos dieran prueba.

EL PRESIDENTE

Declaro abierta la discusión general sobre el informe de la Comisión del Sector Pesquero.

Original inglés: Sr. PENDER (consejero técnico y delegado gubernamental suplente, Irlanda; hablando en nombre de la Unión Europea)

Irlanda, en nombre de la Unión Europea, quiere dar las gracias a la Comisión por todo su esfuerzo con miras a avanzar en la revisión de los siete instrumentos de la OIT relativos a las condiciones de trabajo en el sector pesquero.

En particular, queremos dar las gracias al Presidente, Sr. Ribeiro Lopes, y a los Vicepresidentes que representan a los interlocutores sociales, el Sr. Peter Mortensen, representante de los trabajadores, y la Sra. Rose Karikari Anang, representante de los empleadores, por su trabajo durante las últimas dos semanas de sesiones de la Comisión.

Asimismo, queremos dar las gracias a la Sra. Cleopatra Doumbia-Henry, y al resto del personal de la Oficina de la OIT que han ayudado, y asesorado a la Comisión durante nuestras deliberaciones. Asimismo, queremos felicitar a los traductores por su paciencia y su energía en estas dos semanas.

Además, queremos dar las gracias a todos los colegas de la Unión Europea y a todos nuestros colegas de los Estados Miembros de todo el mundo que han asistido a la reunión.

Hemos progresado bastante durante las dos semanas de sesiones, y hemos llegado a un acuerdo sobre algunas secciones sustanciales del texto. Algunas cuestiones como las que se refieren al anexo II, sobre alojamiento a bordo de buques pesqueros, no se tratarán pormenorizadamente hasta la reunión de la Conferencia del año que viene.

Sabemos que ha habido división entre los interlocutores sociales en cuanto a un nuevo examen sobre la aplicación de las normas a los buques pesqueros de más de un determinado tamaño.

Tomamos nota de que la norma general seguirá examinándose en la reunión de la Conferencia del año próximo, y esperamos que el resultado suponga una mejora de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pesqueros de todo el mundo.

Original inglés: Sr. POTTER (delegado de los empleadores, Estados Unidos)

Deseo presentar estos comentarios hoy, en nombre de Tammy French, Presidenta de la Asociación Pesquera de los Estados Unidos, quien asistió a las reuniones de la Comisión, pero no ha podido venir porque tenía que atender compromisos anteriores. Estas son sus palabras:

«Cuando pienso en las reuniones tripartitas que hemos tenido y en las negociaciones para la elaboración de normas en el sector pesquero, me pregunto si todos estamos en el mismo barco. El Grupo de los Empleadores ha enfocado su labor sobre la base de los siguientes principios generales.

En primer lugar, establecer normas de trabajo mínimas para la protección del mayor número posible de pescadores en todo el mundo, teniendo en cuenta la realidad social y económica de los pescadores de los países en desarrollo y de los países desarrollados.

En segundo lugar, desarrollar un instrumento con la flexibilidad necesaria para obtener una amplia ratificación y abarcar en particular a la gran mayoría de los pescadores que trabajan en buques pequeños y que, en la actualidad, tienen muy poca protección en materia de salud y seguridad, entre otras cosas, debido a la falta de poder político o económico o a la falta de recursos económicos de los gobiernos.

En tercer lugar, garantizar que no se produzca una erosión de las normas más estrictas que ya existen en algunas legislaciones y prácticas nacionales aplicables a pescadores que trabajan en operaciones más grandes y/o en países desarrollados.

La amplia mayoría de los representantes gubernamentales estaba de acuerdo con el enfoque del Grupo de los Empleadores en cuanto a la elaboración del convenio y se pronunció contra la iniciativa primera del Grupo de los Trabajadores, a saber: en primer lugar, promover el concepto de un convenio con distintos niveles de contenido y con requisitos específicos para los pescadores que trabajan a bordo de embarcaciones de distintas dimensiones y, en segundo lugar, vincular el convenio sobre la pesca con un instrumento que todavía está en fase de ela-

boración y que está orientado hacia las condiciones de trabajo de la gente de mar.

A partir de esta base de acuerdo, el Grupo de los Empleadores intentó enmendar el texto de la Oficina para suprimir los requisitos demasiado prescriptivos como aquellos que en los últimos 40 años probablemente han provocado los bajos índices de ratificación de los primeros convenios y recomendaciones sobre la pesca.

El objetivo de establecer «normas mínimas» por momentos parecía fuera de lugar, como el caso de los requisitos sobre los certificados médicos. Si bien es loable la idea de proporcionar protección a los pescadores y una estrategia de gestión de los riesgos a los empleadores, ello sería poco práctico debido a los costos que entrañarían esos exámenes y al hecho de que muchas regiones del mundo no cuentan con servicios médicos suficientes.

Los riesgos y peligros inherentes al trabajo de la industria pesquera son innegables y es imposible estar contra conceptos tales como los certificados médicos, los contratos de trabajo escritos en idiomas comprensibles para todos los pescadores a bordo, la reglamentación obligatoria de las horas de trabajo, etc. Sin embargo, podríamos perder la oportunidad de mejorar de manera significativa las condiciones de la mayoría de los pescadores del mundo si nuestra labor para preparar un convenio que pueda contar con un amplio nivel de ratificación se ve paralizada por ideales rígidos y dogmáticos que impidan su aplicación y ratificación.

La última reunión tripartita de nuestra reunión concluyó con la reintroducción por parte del Grupo de los Trabajadores de las clasificaciones de las embarcaciones en función de su eslora. Para sorpresa nuestra, el Grupo Gubernamental, por unanimidad, permitió que esa enmienda fuera incluida para ser examinada en la reunión de 2005, en contradicción con la posición que había adoptado anteriormente.

Para la próxima reunión, quisiera instar a todos los Grupos para que adopten una postura desde el inicio de la reunión de la Conferencia respecto del alcance básico del convenio. Estos principios fundamentales son la base de las decisiones y de las negociaciones que guían nuestra labor para alcanzar un objetivo común.».

El PRESIDENTE

Procederemos ahora a la adopción del informe propiamente dicho, es decir el resumen de las deliberaciones que figura en los párrafos 1 a 789 del informe.

De no haber objeciones, consideraré que se aprueba el informe propiamente dicho.

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 789.)

Procederemos ahora a la adopción de las conclusiones propuestas en relación con el sector pesquero.

De no haber objeciones, consideraré que se adoptan las conclusiones.

(Se adoptan las conclusiones, párrafos 1 a 83, sucesivamente.)

Procederemos ahora a la adopción del informe en su conjunto. De no haber objeciones, consideraré que se adopta el informe en su conjunto.

(Se adopta el informe en su conjunto.)

Resolución sobre la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo en el sector pesquero»: Adopción

El PRESIDENTE

Pasamos ahora a la resolución sobre la inscripción de un punto en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia, titulado «El trabajo en el sector pesquero».

De no haber objeciones, consideraré que se adopta la resolución.

(Se adopta la resolución.)

Con esto concluye nuestro examen del informe de la Comisión del Sector Pesquero.

Quisiera felicitar a la Mesa y a los miembros de la Comisión del Sector Pesquero por el admirable trabajo realizado, sin olvidar la muy valiosa colaboración prestada por la Secretaría.

VOTACIÓN NOMINAL RELATIVA A LA RESOLUCIÓN SOBRE LAS CONTRIBUCIONES ATRASADAS DE IRAQ

El PRESIDENTE

Vamos a proceder ahora a la primera votación nominal relativa a las contribuciones atrasadas de Iraq. El texto de esta resolución figura en *Actas Provisionales* núm. 17.

Les recuerdo que, según lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, la Conferencia puede, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, autorizar a un Miembro de la Organización que presenta atrasos en el pago de las contribuciones a votar si constata que ello se debe a circunstancias que no dependen de la voluntad del Miembro en cuestión.

En virtud del párrafo 5 del artículo 9 del Reglamento, debe procederse en tales casos a una votación nominal.

(Se procede a la votación nominal.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta correspondiente a esta sesión.)

El resultado de la votación ha sido el siguiente: 421 votos a favor, 2 en contra y 12 abstenciones; puesto que el quórum era de 286 y la mayoría de dos tercios de 297, esta resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq queda adoptada.

(Se adopta la resolución.)

VOTACIÓN NOMINAL RELATIVA A LA RESOLUCIÓN SOBRE LAS CONTRIBUCIONES ATRASADAS DEL PARAGUAY

El PRESIDENTE

Procedemos ahora a la votación nominal relativa a las contribuciones atrasadas del Paraguay que figura en *Actas Provisionales* núm. 17.

(Se procede a la votación nominal.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta correspondiente a esta sesión.)

El resultado de la votación ha sido el siguiente: 419 votos a favor, 11 en contra y 15 abstenciones; siendo el quórum de 286 y la mayoría de dos tercios de 297, la resolución sobre las contribuciones atrasadas del Paraguay queda adoptada.

(Se adopta la resolución.)

**VOTACIÓN NOMINAL FINAL SOBRE EL RETIRO
DE 16 RECOMENDACIONES**

EL PRESIDENTE

Procedemos a continuación a la votación nominal final sobre el retiro de 16 recomendaciones, consideradas obsoletas. Este punto del orden del día figura en *Actas Provisionales* núm. 4-2A. Se trata de las Recomendaciones núms. 2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74 y 96.

Vamos a proceder a una única votación nominal sobre este punto. Tras esta votación única los delegados podrán, si lo desean, aportar todas las expli-

caciones que estimen convenientes sobre el retiro de estas Recomendaciones.

(Se procede a la votación nominal final.)

(Los resultados detallados de la votación nominal final figuran al final del acta correspondiente a esta sesión.)

El resultado de esta votación ha sido el siguiente: 437 votos a favor, 1 en contra, y no hay abstenciones. Siendo el quórum de 290, y la mayoría de dos tercios de 292, se adopta el retiro de las Recomendaciones antes señaladas.

(Se adopta el retiro de las 16 recomendaciones.)

(Se levanta la sesión a las 12 h. 45.)

Decimonovena sesión

Miércoles 16 de junio de 2004, a las 15 horas.

Presidente: Sr. Ray Guevara

INFORME DE LA COMISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

EL PRESIDENTE

Vamos a iniciar ahora el examen del informe de la Comisión de los Recursos Humanos, que figura en *Actas Provisionales* núm. 20.

La Mesa de la Comisión estuvo compuesta de la manera siguiente: Presidente, Sr. Chetwin; Vicepresidente empleador, Sr. Renique, Vicepresidenta trabajadora, Sra. Yacob; y la Ponente, Sra. Murty.

Tengo el agrado de dar la palabra a la Sra. Murty, ponente de la Comisión, para que presente el informe.

Original inglés: Sra. MURTY (consejera técnica gubernamental, India; ponente de la Comisión de los Recursos Humanos)

Me complace sobremanera poder presentarles en el día de hoy la revisión de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, así como el informe de la segunda discusión de la Comisión de los Recursos Humanos, la cual concluyó este importante instrumento de la OIT. El trabajo de la Comisión fue dirigido por el Presidente, muy competente y hábil, el Sr. Chetwin, miembro gubernamental de Nueva Zelanda. Su liderazgo, sus conocimientos del tema y su ánimo tan placentero, además de su gran sentido del humor, fueron fundamentales para ayudar a la Comisión a concluir sus tareas en un espíritu de respeto y diálogo entre los diferentes interlocutores sociales.

Igualmente valiosos para el resultado final de los trabajos de la Comisión fueron los esfuerzos por encontrar un terreno común de entendimiento por parte del Vicepresidente empleador, Sr. Renique, de los Países Bajos, y la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Yacob, de Singapur.

También quiero dar las gracias a la secretaria de la Comisión, que trabajó con suma eficiencia bajo la dirección del Sr. Henriques y al representante del Secretario General por su gran abnegación, determinación y asistencia. El asesoramiento del Consejero Jurídico fue indispensable para poder concluir la labor de la Comisión, sobre todo al supervisar la redacción final del instrumento.

La Comisión celebró 15 sesiones. Su informe, que incluye la Recomendación revisada sobre el desarrollo de recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, ha sido distribuido esta mañana en la sesión plenaria.

La economía, la sociedad y el mundo del trabajo se han transformado de forma irreconocible desde 1975, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y su correspondiente Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

En vista de estos cambios, en 2001, el Consejo de Administración decidió incluir en el orden del día de la 91.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, es decir, el año pasado, una primera discusión sobre un punto relativo al desarrollo de los recursos humanos con miras a adoptar una norma revisada en 2004, que fuera de utilidad para los Estados Miembros y los interlocutores sociales a la hora de formular y aplicar políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación a fin de promover un crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y un trabajo decente para todos.

La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, de 2004, es una norma del trabajo de la OIT, la cual se caracteriza por ser amplia, completa y reflejar los esfuerzos de los interlocutores sociales para elaborar un instrumento equilibrado y que responda a los desafíos actuales y futuros, además de situar a las personas en el centro del desarrollo económico y social. En el preámbulo se enuncian los principios fundamentales contenidos en el instrumento; a saber: que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto; que el aprendizaje permanente también propicia el desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa; que los interlocutores sociales tienen funciones que desempeñar y compromisos que asumir para respaldar el aprendizaje permanente; que debería prestarse ayuda a muchos países en desarrollo para concebir, financiar y poner en práctica políticas de educación y formación con miras al crecimiento económico y del empleo, y que la consecución del trabajo decente para los trabajadores de todo el mundo es un objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo.

Los valores de la OIT están plasmados en estos principios. Por lo tanto, en el preámbulo se mencionan la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios y recomendaciones fundamentales referentes al desarrollo de los recursos humanos y la formación.

Por primera vez en un instrumento de la OIT, se definen los conceptos clave de empleabilidad y aprendizaje permanente.

El instrumento insta a los Estados Miembros a fijar pautas ambiciosas, sobre la base del diálogo social, para formular y aplicar políticas relativas a la educación, la formación y el aprendizaje permanente, las cuales promuevan la empleabilidad permanente. Recalca que las políticas de educación, formación y aprendizaje permanente deben formar parte sustancial de políticas y programas en los ámbitos económico, social y de mercado de trabajo en aras del crecimiento económico y del empleo. Insta a los Estados Miembros a responder al reto de transformar las actividades de la economía informal, incluso por medio de la educación y la formación, e integrarlas en la vida económica. El instrumento pone de manifiesto la gran importancia de la educación básica, la alfabetización y las competencias básicas, así como del aprendizaje permanente, para la empleabilidad de los individuos, y la necesidad de reconocer las competencias adquiridas, tanto formal como informalmente, independientemente del modo y del lugar donde se obtuvieron. En este contexto, se insta a los Estados Miembros a que, en consulta con los interlocutores sociales, establezcan mecanismos transparentes para la evaluación, la certificación y el reconocimiento de las aptitudes, los cuales garanticen que dichas aptitudes pueden transferirse entre distintas empresas, industrias e instituciones educativas.

El reconocimiento del instrumento de que la educación y la formación son un derecho para *todas* las personas tiene especial importancia. Reconoce, además, que la garantía del acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente para las personas con necesidades especiales será un instrumento muy poderoso para su emancipación económica y social. El instrumento identifica a estos grupos, entre los que cabe mencionar a los jóvenes, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas. También abarcan a los trabajadores independientes y a los del sector rural. El instrumento reconoce que los gobiernos tienen la principal responsabilidad para la formación de estos grupos. La promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en lo que se refiere a la educación y la formación, así como la superación de los prejuicios de género, es asimismo un principio muy arraigado en el instrumento.

Otro importante motivo de inquietud de la Comisión era abordar los graves problemas de los países en desarrollo más endeudados. El instrumento revisado pide enfoques innovadores que permitan recaudar fondos adicionales para la educación, la formación y el aprendizaje permanente a fin de ayudar a estos países.

El instrumento también pone de relieve la función crucial de los docentes y formadores, la utilidad de las infraestructuras y herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación, la necesidad de aprender de los ejemplos de mejores prácticas y la contribución del diálogo tripartito a la hora de forjar políticas efectivas y elaborar programas pertinentes sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación. El instrumento incluye una referencia al papel cada vez más importante que desempeñan las empresas al promover las inversio-

nes en formación y ofrecer programas de formación y aprendizaje en el lugar de trabajo, utilizando, por ejemplo, prácticas de excelencia que mejoren las aptitudes. Asimismo, insta a los Estados Miembros a reconocer oficialmente este tipo de aprendizaje, tanto formal como no formal y la experiencia profesional. La recomendación prevé de manera muy oportuna la cooperación técnica e internacional en materia de educación, formación y aprendizaje permanente. Efectivamente, compartir los conocimientos técnicos especializados, los modelos de mejores prácticas internacionales, la asistencia financiera u otras formas de cooperación son factores indispensables para crear capacidades nacionales que respalden el desarrollo de los recursos humanos y la formación. También se pide que se establezcan mecanismos internacionales que, en los países en desarrollo, mitiguen el impacto adverso de la pérdida de personas calificadas a través de la migración. Estos mecanismos incluirían estrategias que refuerzan los sistemas de desarrollo de los recursos humanos en los países de origen.

La puesta en práctica de políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente que lleguen a todas las personas, será una gran empresa en todos los países, tanto ricos como pobres. No obstante, estoy convencida de que la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos será de gran utilidad en este empeño, puesto que los Estados Miembros y los interlocutores sociales abordan mancomunadamente estas cuestiones, que son de crucial importancia para el bienestar de nuestras sociedades. Me enorgullezco de recomendar a la Conferencia la adopción del informe, presentado por la Comisión de los Recursos Humanos, que incluye el instrumento revisado.

Original inglés: Sr. RENIQUE (consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, Países Bajos; Vicepresidente empleador de la Comisión)

Es para mí un gran honor exponer la opinión de los empleadores sobre las conclusiones de la Comisión de los Recursos Humanos.

Consideramos que es un momento oportuno para la revisión de la Recomendación núm. 150. La recomendación que tenemos vigente desde 1975 sólo se ocupa de la formación y la orientación profesional. Esta recomendación se basa fundamentalmente en la idea de tener buenas descripciones de puestos de trabajo y, mediante la formación y la orientación profesional, lograr que la persona apropiada ocupe el puesto adecuado. Transcurridos más de 30 años, seguimos aún necesitando un vínculo adecuado entre la educación y el mercado laboral. No obstante, es evidente que la cualificación profesional no dura toda la vida. Existe mayor dinamismo en el mercado de trabajo. Se necesitan competencias vocacionales básicas relacionadas con las aptitudes profesionales pero, al mismo tiempo, también los empleados tienen que estar dispuestos a que se les imparta formación continuada. Este nuevo concepto importante queda bien recogido en el texto revisado.

Para empezar, hemos ampliado el ámbito de aplicación del instrumento para que abarque el aprendizaje de por vida, desde la educación básica hasta el mayor grado de formación durante la carrera.

Hemos incorporado también el concepto de empleabilidad. El desarrollo y la portabilidad de las aptitudes y cualificaciones son importantes para garantizar trabajo al empleado y para permitir la

movilidad laboral, a fin de que las empresas puedan satisfacer sus necesidades laborales.

Asimismo, hemos establecido nuevos instrumentos como la evaluación de los conocimientos previos adquiridos mediante el aprendizaje y la utilización de un marco nacional en materia de calificaciones.

El aprendizaje continuo durante toda la vida se facilita mediante el reconocimiento de que la educación y la formación constituyen un derecho para todo el mundo. Aunque se trate de un objetivo ambicioso, los actuales centros de enseñanza no deberían conformarse con menos. A fin de avanzar en el objetivo de lograr acceso a la enseñanza continua durante toda la vida, señalamos explícitamente cuáles son los compromisos de los tres interlocutores: en el caso de los gobiernos, la inversión y la creación de condiciones para promover la educación en todos los niveles; en el de las empresas, la formación de sus empleados; y en el de las personas, el desarrollo de sus aptitudes y carreras profesionales.

Esta parte del debate es una de las más importantes e interesantes por varias razones. En primer lugar, es importante dejar patente que la aplicación del concepto de aprendizaje continuo durante toda la vida es una tarea que necesita verdaderamente la cooperación de los tres interlocutores, cada uno de ellos con su propio grado de responsabilidad. En segundo lugar, y esto es una novedad respecto de la recomendación existente, hay en la actualidad un firme compromiso de las personas con su propia educación, lo que no debe interpretarse equivocadamente. Como dije, los empleadores se sienten obligados a facilitar actividades de aprendizaje acordadas que satisfagan las necesidades individuales y las necesidades de la empresa, pero los propios empleados pueden tomar iniciativas y esforzarse en su propio desarrollo personal, por ejemplo en relación con la experiencia necesaria en su empleo actual o con las ambiciones de movilidad dentro de la empresa. Por tanto, nosotros aportamos los ladrillos y el cemento, mientras que las personas de este milenio se están volviendo arquitectos y constructores, así como responsables del desarrollo de sus propias aptitudes. En tercer lugar, se trata de un ejemplo muy bueno sobre cómo llegar a un consenso. Hemos manifestado nuestra preocupación por la transparencia en el tema de las responsabilidades y, utilizando los párrafos actuales, aunque en diferente orden y dejando patente las altas ambiciones en materia de compromiso de los tres interlocutores, lograremos llegar a un consenso total. Estimo que éste es el principal resultado de la Conferencia de este año y le estoy muy agradecido al Grupo de los Trabajadores y a los gobiernos por lograr esta solución.

Además del establecimiento del concepto del aprendizaje continuo durante toda la vida, la nueva recomendación es demasiado completa para poder mencionar todas las mejoras sustanciales, pero permítanme señalar una selección de ellas.

Lo que apreciamos muchísimo es la atención equilibrada prestada a los aspectos económico y social del desarrollo de los recursos humanos. Hablamos también del crecimiento económico sostenible, el desarrollo social y la inserción social. Queremos señalar que las políticas educativas y formativas deberían ser coherentes, entre otras cosas, con las políticas económica y fiscal. Hablamos también de crear crecimiento económico y empleo.

Asimismo apreciamos la atención que se presta al espíritu empresarial, algo de lo que se carecía por completo en 1975.

Damos las gracias al grupo africano de gobiernos que contribuyó sobremedida a esta discusión y que estuvo plenamente de acuerdo en que el desarrollo de las aptitudes empresariales es importante en todos los países pero, sobre todo, en los países en desarrollo, como base para el crecimiento y la creación de empleo. Quizás precisamente el hecho de que los países en desarrollo reconozcan claramente la importancia del espíritu empresarial es otro ejemplo de la necesidad de vigilar simultáneamente los aspectos sociales y económicos del desarrollo de los recursos humanos.

Desde el punto de vista de los propios países en desarrollo, se realizaron dos mejoras muy importantes respecto de la primera lectura del año pasado. Logramos lo que no se consiguió el año pasado, a saber, incluir un párrafo en el que se prestara especial atención a los problemas de los países en desarrollo endeudados y se instara a adoptar enfoques innovadores para proporcionar recursos adicionales para el desarrollo de los recursos humanos. Asimismo pudimos ponernos de acuerdo sobre un párrafo que aborda el problema de la fuga de cerebros de los países en desarrollo.

Aunque es algo más técnico, quisiera mencionar que hubo una gran voluntad de mejorar el texto del año pasado. Se han introducido diversos ajustes para que el texto sea más claro, más legible, menos repetitivo y más lógico en su estructura. Estamos de acuerdo con algunos gobiernos que manifestaron su preocupación de que quizás se hubiera podido hacer más pero, de todas maneras, aportamos grandes mejoras y damos las gracias a los gobiernos y al Grupo de los Trabajadores por haber hecho que fuera posible.

Uno de nuestros esfuerzos inocentes por mejorar el texto, sin embargo, se convirtió en un verdadero drama. Me refiero a la enmienda para fusionar el texto existente del antiguo párrafo 5, i) y el antiguo párrafo 7 que trataban ambos sobre el diálogo social a diferentes niveles, desde el internacional hasta el empresarial. Después de una enmienda de los países del MERCOSUR para añadir las palabras «y negociación colectiva» después de «diálogo social», no obstante, el significado del nuevo texto cambió completamente. En lugar de promover el diálogo social sobre la capacitación, nos encontramos súbitamente un debate sobre la negociación colectiva y el papel de los gobiernos en la promoción de esa práctica a todos los niveles. Esa propuesta nos pareció y nos parece totalmente inaceptable. Aunque el procedimiento fue correcto y, por consiguiente, en el sentido formal se podía aprobar el informe, se aleja mucho del espíritu que se ha reflejado en otras muchas ocasiones. Especialmente en casos de importancia y de división de opiniones, no sólo entre empleadores y trabajadores sino también entre los gobiernos, siempre hubo voluntad de encontrar una redacción mejor que conviniera a todas las partes. La cuestión del derecho a la educación y a la formación es un buen ejemplo. Sin duda, también en ese caso sobre la negociación colectiva se intentó llegar a un acuerdo en numerosas ocasiones a nivel bipartito y tripartito, e incluso el último día antes de celebrar esta reunión. Realmente lo apreciamos. Hemos hecho algún progreso pero no hemos podido llegar a un acuerdo sobre el punto crucial sobre los niveles. No voy a entrar en detalles pero les informo

de que fue esencial e innegociable, a saber, la decisión sobre el nivel al que hay que realizar la negociación colectiva en materia de capacitación no incumbe a los gobiernos sino sólo a los interlocutores sociales. Ese principio se apoyó ampliamente también en la reunión oficiosa tripartita organizada para encontrar una solución. Por eso, estamos aún más sorprendidos y desalentados de que no se aceptara ninguna de las propuestas que formulamos para que se hiciera referencia a ese principio explícitamente en el párrafo 5, f). Habida cuenta de la situación, estamos sumamente en desacuerdo con el párrafo 5, f) actual.

Quisiera añadir, de forma general, que es muy desalentador que un debate sobre una cuestión que se hubiera podido plantear en el contexto de un instrumento de la OIT sobre negociación colectiva se introduzca ahora como una especie de caballo de Troya en un instrumento sobre desarrollo de los recursos humanos e incluso parece vencer a toda Troya, exactamente igual que en la famosa epopeya griega.

Quisiera terminar de forma positiva y, por eso quisiera repetir que, aparte del párrafo que acabo de mencionar, consideramos que el nuevo texto es una verdadera mejora de la recomendación existente. Muchos podrán beneficiarse de la nueva recomendación: aquellos que pertenecen al sector de la educación y de la formación profesional, trabajadores, desempleados, grupos con necesidades especiales y países en desarrollo. Es beneficioso tanto para las empresas como para el crecimiento económico, así como para la empleabilidad y la garantía del trabajo.

Damos las gracias al Grupo de los Trabajadores, dirigidos por la Sra. Yacob, y a los gobiernos por el buen debate y las numerosas soluciones acertadas que hemos encontrado en el consenso. También damos las gracias al Presidente por hacer todo lo posible por llevar la discusión a buen puerto. Durante los últimos días se debe de haber sentido como un capitán diez segundos antes de colisionar inevitablemente contra un iceberg. Damos también las gracias a la Sra. Murty, al equipo de la Oficina dirigido por el Sr. Henriques y a la IOE y la ACT/EMP por su apoyo. Por último, pero no por ello menos importante, damos las gracias a los miembros del Grupo de los Empleadores de la Comisión de los Recursos Humanos que compartieron sus experiencias y puntos de vista, sobre los que se elaboraron las propuestas de nuestro Grupo.

Original inglés: Sra. YACOB (delegada de los trabajadores, Singapur; Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de los Recursos Humanos)

El Grupo de los Trabajadores apoya firmemente la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) y su sustitución por esta nueva recomendación. El desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente son temas de importancia fundamental para todos los pueblos del mundo. El derecho a la educación, la formación y el acceso al aprendizaje permanente es un derecho universal reconocido no solamente en la OIT, sino también en otros foros internacionales. El desarrollo humano es tan importante que no se puede relegar a una condición secundaria o dejarlo librado al azar sin que haya una clara labor directiva por parte de los encargados de elaborar las políticas y de los organismos internacionales como la OIT.

La situación que se nos plantea es grave, y es urgente que centremos nuestra atención sobre este tema a todos los niveles — una palabra que se ha convertido en un término casi imposible en esta casa, debo decir —, en nuestros propios países así como en el plano internacional. Si no lo hacemos, nunca seremos capaces de combatir la exclusión social, la pobreza o el analfabetismo. La brecha entre los ingresos de ricos y pobres seguirá ahondándose, tanto entre los países como dentro de ellos. Todos los esfuerzos para crear un proceso de globalización más humano no serán más que una esperanza a pesar de la reciente adopción por parte de la OIT del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

Estamos viviendo en la sociedad del conocimiento en la que la información puede ser transmitida simplemente presionando un botón. A pesar de esto, 884 millones de adultos en el mundo son analfabetos y no pueden ni siquiera desenvolverse con las herramientas que ofrecía la antigua economía. La UNESCO estima que en los países menos adelantados, donde en 1985 había 144 millones de analfabetos, en 2005 esta cifra se elevará a 188 millones. En otras palabras, el número de adultos analfabetos va a aumentar un 30 por ciento en los países menos adelantados. A pesar de que estos países poseen vastos recursos naturales, debido a sus bajos niveles de educación y calificación, muchos países en desarrollo no son capaces de agregar mucho valor a los productos que exportan y no pueden, por tanto, optimizar el uso de sus recursos.

Incluso para los países altamente industrializados, la formación de la fuerza laboral adulta es una cuestión urgente y de gran prioridad. En el año 2000, más del 80 por ciento de las personas adultas económicamente activas en los países de la OCDE estaban trabajando y van a seguir trabajando durante un buen número de años más. Pero lo aterrador para la OCDE es que gran parte de la fuerza laboral de esos países, abandonó los estudios primarios tomando unos conocimientos escolares mínimos y la mayoría no recibe educación para adultos o una nueva formación posterior.

Esto contribuirá al creciente problema del desempleo estructural en la OCDE, ya que aunque existan empleos disponibles, los trabajadores desempleados no podrán desempeñarlos por su falta de formación.

En 1999, el G-8, el grupo de los ocho países más industrializados, adoptó la Carta de Colonia: educación permanente: objetivos y aspiraciones. El preámbulo de la Carta dice: «Todos los países se enfrentan al reto de cómo convertirse en una sociedad del aprendizaje y asegurarse de que sus ciudadanos cuenten con los conocimientos, las competencias y las calificaciones que necesitarán en el próximo siglo. Las economías y las sociedades reposan cada vez más en el conocimiento. La educación y las competencias son indispensables para obtener éxito económico, responsabilidad cívica y cohesión social».

Este texto refleja la importancia de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente que estamos discutiendo en esta sesión plenaria y sobre la cual vamos a votar mañana.

La adopción de este instrumento va a permitirle a la OIT, como organismo internacional tripartito, buscar caminos para ayudar a los países a aplicar políticas, estrategias y programas en pro del desarrollo de sus pueblos. A través de ese instrumento,

la OIT podría encabezar la cooperación internacional para aumentar las capacidades para el diálogo social y establecer las asociaciones necesarias en materia de formación. Por lo tanto, esta Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos es un instrumento muy importante para todos los países, sea cual sea su nivel de desarrollo. Es un instrumento dinámico, progresivo y equilibrado, que será una poderosa herramienta para ayudar a los gobiernos a configurar sus políticas sobre el desarrollo de los recursos humanos y guiar a los interlocutores sociales en cuanto a su participación al respecto.

Sabemos que no es una solución *per se*. Un sistema sumamente eficiente de desarrollo de los recursos humanos por sí solo no es la panacea para todos los males ni asegura en sí mismo la creación de empleo o que haya un mayor crecimiento económico. Para que esto ocurra, como dice la Recomendación, deben aplicarse políticas coherentes y, por lo tanto, en la parte de la Recomendación titulada: Objetivo, ámbito de aplicación y definiciones, se declara categóricamente que es importante que los Estados Miembros garanticen que formulan, aplican y revisan, las políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos en coherencia con las políticas económicas, fiscal y social.

Siendo el desarrollo humano algo tan importante, el párrafo 4, a) de esta Recomendación, afirma de forma audaz como claro compromiso, objetivo y visión que la educación y la formación son un derecho para todos y que los gobiernos deberían, en cooperación con los interlocutores sociales, trabajar para asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente.

Admitimos que no todos los gobiernos tienen el mismo nivel de recursos para comprometerse en la misma medida, y esa no es la intención de esta Recomendación. Sin embargo, el punto de partida es que los gobiernos en general tienen que invertir más en educación y en formación, y darles a éstas una mayor prioridad. De hecho, para muchos individuos y pequeñas empresas, la acción del gobierno es la clave que les permite participar en ese proceso de alguna forma, ya que sus perspectivas inmediatas y su potencial rara vez les permiten tener ambiciones más amplias o a más largo plazo.

La Recomendación también reconoce claramente la responsabilidad de las empresas en la formación de sus empleados y de los individuos para que éstos desarrollen sus competencias y sus carreras. Este reconocimiento tan claro y específico y este énfasis en cuanto a la responsabilidad de las empresas y del individuo son importantes. De hecho, las empresas tienen la responsabilidad de invertir en la formación de sus empleados, porque así se benefician de una mano de obra bien preparada y capacitada. En la actualidad, cuando la mayoría de las empresas no puede dar ya un empleo permanente, éstas tienen que ayudar a aportar un valor añadido a sus empleados formándolos para que puedan afrontar los rápidos cambios tecnológicos y tengan capacidad para buscar otros puestos cuando se les despida. Esto es lo esencial de la empleabilidad, que es definida por primera vez en un instrumento internacional y que es un hilo conductor entre muchas de las disposiciones de ese instrumento.

En ese respecto, el concepto de negociación colectiva que se incluye en el texto es una cláusula progresista e innovadora. Muchas empresas multinacionales ya dan programas de formación a sus

empleados. Por ejemplo, Danone, una empresa francesa de fabricación de alimentos muy conocida por su yogurt (puede que alguno de ustedes lo haya tomado todos los días; en Suiza está por doquier), tiene un acuerdo de formación con la Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de la Alimentación, la Agricultura, la Hotelería, la Restauración individual y colectiva, el Tabaco y afines (IUF), que se aplica a todos sus empleados en el mundo entero. El acuerdo global prevé la formación de sus trabajadores donde quieran que se encuentren. Obviamente, esto ha reportado tremendos beneficios a empresas como Danone, al ayudarlas a desarrollar las competencias de su personal, donde quiera que éste se encuentre, según las normas por ellos mismos requeridas; y también las ayuda en cuanto a la transferibilidad de sus empleados de un país a otro.

La negociación colectiva respecto de la formación es también importante por otras razones. Frecuentemente oímos quejas de los trabajadores acerca de que la formación que se les da es insuficiente, en el sentido de que es demasiado restringida, o de que la metodología es ineficaz o los recursos que se asignan a los trabajadores mayores o pocos calificados insuficiente comparados con los destinados a los trabajadores más calificados o capacitados. A través de la negociación colectiva se pueden abordar estos temas, y podemos asegurar que las empresas den suficientes recursos a la formación y también que haya mayor igualdad en el uso y la distribución de los recursos para la formación, y que los programas de formación se ajusten a las necesidades de los trabajadores. Por esto, se alude a la necesidad de que los gobiernos refuercen el diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación.

Dado que este punto lo ha mencionado también el Presidente del Grupo de los Empleadores, quisiera asegurar a todos los gobiernos aquí presentes que el papel de los gobiernos en este sentido es solamente apoyar y facilitar la negociación colectiva respecto de la formación, y no ser una parte directa.

Los gobiernos pueden apoyar la negociación colectiva respecto de la formación como han hecho en otras áreas; por ejemplo, mediante la formulación de políticas o proporcionando un marco adecuado para resolver las diferencias.

Como ven, tenemos 22 párrafos en toda la Recomendación, pero sólo hay uno que hable de negociación colectiva respecto de la formación. Un solo párrafo. Como alguien calculó ayer, esto quizás sólo sea un 1 ó un 1,3 por ciento del texto completo de la Recomendación, pero, por las razones que hemos mencionado, se incluyó la negociación colectiva que es un instrumento importante para asegurar la utilización eficaz y apropiada de los recursos para la formación y la equidad en el ámbito de la empresa, así como el que la formación no sea asumida solamente por los gobiernos, porque no hay muchos gobiernos que tengan una enorme cantidad de recursos para brindar esta formación a las personas que ya están empleadas.

Otro aspecto importante de este instrumento son las amplias referencias que se hacen al sector informal. La Recomendación reconoce que hay muchos países en los que el sector informal ocupa un espacio mucho mayor que el formal. En algunos países africanos, casi el 90 por ciento. Por eso, la Recomendación reconoce la necesidad de abordar las inquietudes de estos países y se centra en este reto de transformar las actividades de la economía

informal en trabajo decente, plenamente integrado en la vida económica estructurada del país. La Recomendación reconoce la necesidad de desarrollar las capacidades y las competencias de las personas que se encuentran en el sector informal para que puedan pasar al formal. Al mismo tiempo, la Recomendación también reconoce que en muchos países en desarrollo quizás sea muy restringido el centrarse sólo en la educación y la formación destinadas a preparar a la gente para un empleo asalariado o puestos en el sector estructurado de la economía.

También hay que ayudar a las personas a adquirir capacidades empresariales para que puedan recibir un ingreso y sustentarse ellos mismos y a sus familias. Por lo tanto, la Recomendación pide que se preste apoyo y asistencia a los individuos a través de la educación y la formación, y de otros programas y políticas para que puedan desarrollar y aplicar sus capacidades empresariales con vistas a crear trabajo decente, para ellos mismos y para otros.

La creación de puestos decentes, la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible son resultados fundamentales de la educación, la formación y el aprendizaje permanente. Todo esto se ve en la recomendación, que reconoce que los países en desarrollo con problemas de deuda masiva necesitan especial ayuda para desarrollar los recursos humanos y lograr estos resultados fundamentales. Asimismo prevé que la cooperación técnica internacional para el desarrollo de recursos humanos, la formación y la educación, teniendo en cuenta los problemas específicos de los países endeudados, estudie y aplique enfoques innovadores en este sentido. De este modo, la comunidad internacional podría ayudar a movilizar recursos que ayuden a los países en desarrollo a estructurar, financiar y aplicar políticas de educación y formación más modernas, que son requisitos previos para el desarrollo y crecimiento económico.

Esta es una de las cláusulas más difíciles que hemos negociado con los miembros de la Comisión. Si hay aquí representantes de la Comisión de los Recursos Humanos, comprenderán lo que estoy diciendo. Es una de las cláusulas más difíciles que tuvimos que negociar. En un momento dado pedimos una suspensión breve para discutir este tema con los países en desarrollo y desarrollados. Aunque al principio, cuando discutimos este tema, no había consenso, después tuvimos un debate con los países desarrollados y en desarrollo y, como resultado de esta pequeña demora y el debate subsiguiente, pudimos evitar un voto formal sobre el tema.

La Comisión llegó a un acuerdo por consenso y esta cláusula, que fue tan difícil, fue aprobada por consenso sin necesidad de un voto formal. En el Grupo de Trabajadores nos sentimos muy felices ya que fuimos partes del proceso para ayudar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a llegar a un consenso satisfactorio sobre esta cláusula tan difícil.

Los países en desarrollo también tienen otro desafío muy serio. Sean cuales sean los recursos limitados que tengan para desarrollar las capacidades de la población, estos recursos salen del país cuando la gente emigra en busca de mejores posibilidades de puestos y, por lo tanto, esta Recomendación prevé que, a través de la cooperación internacional en cuanto al desarrollo de los recursos humanos, haya mecanismos estructurados para reducir el impacto adverso en los países en desarrollo por la pérdida de las personas capacitadas a causa de la migración,

incluidas estrategias para reforzar el desarrollo de los recursos humanos en los países de origen. Al mismo tiempo, reconoce que el crear condiciones habilitadoras para el crecimiento económico, la inversión, la creación de puestos decentes y el desarrollo humano tendrá un efecto positivo para retener a la fuerza laboral capacitada.

Una de las grandes barreras para que los trabajadores tengan acceso a la educación y a la formación es la falta de políticas y estructuras sociales efectivas para apoyarlos. Por ejemplo, la falta de una licencia para la educación, instalaciones para el cuidado de los niños y el poder equilibrar el trabajo y la familia. Para ello, la recomendación recalca la necesidad de que la gente pueda equilibrar sus intereses de trabajo, familia y educación permanente. Es una cláusula progresista que reconoce la necesidad de los individuos y de la sociedad.

Una cuestión de gran importancia para el Grupo de los Trabajadores es el compromiso firme expresado en la recomendación para eliminar todo tipo de discriminación que se base en el sexo, la edad, el grupo étnico, las discapacidades u otros factores, para que realmente todos tengan acceso a la educación, la formación y la educación permanente.

No sería completo mi discurso si no menciono lo que dijo el Sr. Renique, Vicepresidente del Grupo de los Empleadores. Debo decir, desde el inicio, que no ha habido intención de introducir un caballo de Troya. Quizás lo que escuchan hoy sufra la influencia de la película «Troya», yo no la he visto pero conozco la historia de Troya por mis estudios de educación primaria.

Aquellos de ustedes que están en la Comisión de Desarrollo de los Recursos Humanos saben que este tema se refiere al párrafo 5, f) y fue objeto de un voto a petición de los empleadores, no de los trabajadores ni de los gobiernos, pero nosotros sentimos en aquel momento que debía haber habido un debate más largo para que pudiéramos tener un consenso con más amplia base. Desgraciadamente, los empleadores pidieron un voto al respecto.

Como resultado, el voto fue a favor de incluir el término «negociación colectiva» en esa cláusula en particular. Nos sorprendió enormemente que los empleadores impugnaran esta decisión diciendo que no había consenso a pesar de que ellos habían pedido el voto. Para los trabajadores, un voto dado debe ser respetado, de lo contrario se corre el riesgo de minar seriamente el proceso de toma de decisiones de la OIT. No habría ningún final apropiado y toda decisión tomada se podría impugnar al infinito. Esto crea un precedente muy peligroso y las repercusiones van mucho más allá de la Comisión de los Recursos Humanos.

Por encima de este terrible dilema, está la importancia fundamental de apoyar el proceso de toma de decisiones de la OIT y las consecuencias que puede tener reabrir el debate de una cláusula aprobada por votación formal. No sólo para nuestra Comisión sino también para las otras comisiones y para la toma de decisiones futuras de la OIT. Nosotros aceptamos, sin embargo, de buena fe y con espíritu de diálogo social la invitación de los Empleadores de mantener consultas formales para encontrar una redacción alternativa a esta cláusula. Como no se llegó a un acuerdo, aceptamos la propuesta del Sr. John Chetwin, Presidente de la Comisión, de que los gobiernos nos ayudaran. El jueves en la noche estuvimos reunidos durante más de tres horas con seis representantes gubernamentales de diferentes

regiones para tratar de encontrar una redacción que todos pudiéramos aceptar. Finalmente, se llegó a un acuerdo y los gobiernos pidieron a los Empleadores y los Trabajadores que la consideraran. El Grupo de los Trabajadores examinó y apoyó la redacción obtenida en la consulta tripartita. De nuevo, y para nuestro desconcierto, el grupo de los Empleadores rechazó la redacción negociada con los gobiernos. Como una solución a la parálisis, los Gobiernos de Francia y el Reino Unido presentaron una enmienda al Presidente de la Comisión de los Recursos Humanos para que se discutiera durante la adopción del informe en la Comisión, el lunes. La enmienda se alineaba al consenso alcanzado en la consulta tripartita. Esa redacción hubiera aclarado enormemente la función de los gobiernos en el contexto de la cláusula, pero, lamentablemente el grupo de los Empleadores no se unió al consenso y, por lo tanto, el Presidente de la Comisión de los Recursos Humanos no pudo presentarla. Como resultado, se adoptó el texto original, que es el que tienen ante sí. Es una lástima que hayamos llegado a esta situación y que los deseos, tanto de los Gobiernos como de los Trabajadores se hayan ignorado. El lunes, cuando discutimos la aprobación del texto, incluso los gobiernos estuvieron de acuerdo, sobre todo el Gobierno de Francia, como se recoge en las *Actas Provisionales* de la Comisión, en que el Grupo de los Trabajadores había hecho muchas concesiones para llegar a un texto aceptable.

Hemos dedicado muchas horas de trabajo a preparar esta Recomendación. De hecho, me han dicho que se empezó a preparar hace cinco años. Es un buen instrumento — equilibrado, progresista, dinámico. Es realmente una pena que este instrumento se eche por tierra por un párrafo de un total de 22 y por dos palabras: «negociación colectiva», que es uno de los derechos fundamentales que la OIT ha acordado de forma colectiva honrar y preservar. Sería una gran pena también permitiésemos que la figura del voto formal se reduzca a nada, solamente porque un Grupo no puede estar de acuerdo y quiere imponer su voluntad a los demás.

Para terminar, quisiera decir que nosotros en el Grupo de los Trabajadores en los dos años que hemos debatido y examinado el texto de esta Recomendación hemos mostrado gran capacidad y deseo de buscar y llegar a un consenso, incluso en aquellas cuestiones en que podíamos haber pedido un voto formal y ganar, no lo hicimos. Preferimos llegar a un consenso, solicitar aplazamientos, establecer debates para que todos pudieran aceptar el texto.

Si me preguntan cómo me siento ahora, les puedo decir que estoy muy triste por este acontecer, y que espero que todos estos procedimientos no se deterioren sólo por esta cuestión.

Les pido que dejen la polémica de lado, que piensen en los intereses de los millones de hombres y mujeres a quienes representan y con quienes tienen una obligación. Les pido que tengan muy presente el bienestar de la población cuando voten mañana. Por eso, les pido que apoyen esta Recomendación y que lo hagan no solamente mediante el voto, sino también mediante su apoyo incondicional.

La OIT es una Organización dedicada a mejorar la vida de los trabajadores. Les pido su apoyo para defender su dignidad y la de todas las personas del mundo. Les pido también que apoyen la dignidad del proceso de toma de decisiones de la OIT. Hemos hecho toda clase de esfuerzos para llegar a un acuerdo a un consenso pero, desgraciadamente

no lo hemos logrado porque la redacción sobre la que habíamos convenido los Gobiernos y nosotros, no fue aceptada por los Empleadores.

Sería una descortesía por mi parte si no diese las gracias a varias personas que han trabajado muy duro por llevar adelante la labor de esta Comisión. En primer lugar, quisiera agradecer al Sr. John Chetwin Presidente de la Comisión de los Recursos Humanos su liderazgo. Durante todo este tiempo ha mostrado gran capacidad y paciencia. También quisiera agradecer a la Oficina la gran labor que ha realizado al preparar los documentos y el apoyo administrativo que nos ha proporcionado. Mi sincero agradecimiento a todos los demás miembros de la Comisión, sobre todo a los miembros del Grupo de los Trabajadores de la Comisión de los Recursos Humanos por todo su apoyo, aliento, dedicación y ardua labor, y a todos los miembros gubernamentales. Creo que hemos atravesado algunos momentos difíciles durante la labor de la Comisión y creo que todos han hecho el máximo para tratar de encontrar una solución, en el más puro estilo del diálogo social y el tripartismo de la OIT. También quisiera agradecer al equipo que me ha ayudado, Frank Hoffer y Leni Olsen de ACTRAV e Yvonne O'Callaghan de la CIOSL por su apoyo y dedicación.

Original inglés: Sr. CHETWIN (consejero técnico gubernamental, Nueva Zelanda; Presidente de la Comisión de los Recursos Humanos)

He tenido el honor y el reto de presidir ambas discusiones de la Comisión de los Recursos Humanos. También fui Ponente de la Comisión que celebró una discusión general sobre este tema en la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2000. Esto tal vez me ha hecho adoptar una visión no del todo neutral respecto del valor de esta labor y no creo que deba pedir disculpas por ello.

El desarrollo de los recursos humanos y la formación tiene un gran potencial positivo pues permite preparar a las personas para entrar en el mundo del trabajo y tener una participación activa en la sociedad; facilitar la empleabilidad permanente permitiendo a las personas progresar y adaptarse; crear empleos decentes mejorando la productividad y contribuyendo al desarrollo de empresas competitivas; respaldar el logro de un desarrollo económico y social sostenible, y promover la inclusión social y la reducción de la pobreza.

El desafío que le impartió a la Comisión el Consejo de Administración fue elaborar un instrumento más dinámico que ayudara a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a formular políticas en materia de recursos humanos para el futuro. Creo que lo hemos logrado. Este año, nuestro objetivo consistió en basarnos en el excelente trabajo realizado en 2003 desde entonces, y refinar y aclarar más que revisar cuestiones que ya habían sido largamente debatidas. Algunos dirán que la recomendación propuesta no es tan sucinta ni coherente como debería serlo y quizás tengan razón, pero creo que la Comisión se desempeñó correctamente habida cuenta de las limitaciones del proceso. Sin duda alguna la estructura del documento ha mejorado muchísimo.

No voy a referirme al fondo de la recomendación propuesta que ya ha sido resumida muy elocuentemente por la Relatora de la Comisión, la Sra. Asha Murty. Sin embargo, quisiera referirme a algunos aspectos que me parecen de especial importancia.

Además de basarnos en las ideas importantes que se examinaron el año pasado, a saber, la empleabilidad, el aprendizaje permanente, las funciones y responsabilidades de las partes, los marcos para el reconocimiento de las competencias cuando se hayan adquirido y donde quiera que se hayan adquirido, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y el acceso para las personas que tengan necesidades especiales, se han introducido algunas ideas nuevas. Tres de especial importancia son: el papel de la formación y el desarrollo de las calificaciones empresariales; el impacto de la pérdida de personas cualificadas en los países en desarrollo, y los problemas específicos que enfrentan los países en desarrollo endeudados.

Al abordar su tarea nuevamente este año, la Comisión contó con la colaboración de dos personas muy entusiastas, dedicadas y competentes, los Vicepresidentes, el Sr. A. Renique, para los empleadores, y la Sra. H. Yacob, para los trabajadores. Los miembros gubernamentales de los países en desarrollo y de los países desarrollados del mundo entero enriquecieron muchísimo nuestras discusiones con una gran variedad de aportes. Todos tenemos una inclinación natural a considerar los problemas según nuestra propia experiencia, pero creo que los miembros de la Comisión de los Derechos Humanos manifestaron una gran disposición para escuchar, discutir y aprender de los puntos de vista de los demás.

Sin una Secretaría tan entusiasta y experta, nuestro trabajo hubiera fracasado. Los responsables de la preparación, el procesamiento y la elaboración de los trabajos, fueron un elemento clave del esfuerzo de la Comisión. Agradezco al representante del Secretario General, Sr. Michael Henriquez, al representante adjunto, Sr. Trevor Riordan, y al coordinador, Sr. Marc Levin, y todo su equipo. Trabajaron incansablemente y a pesar de los problemas informáticos, estuvieron constantemente de buen humor. Sin un equipo de intérpretes de gran profesionalismo, que también tuvieron problemas técnicos, no hubiéramos podido funcionar como Comisión. Al final del proceso, el Comité de redacción se cercioró de que el texto de la recomendación propuesta fuera coherente e inteligible y que cumpliera con las normas de la OIT. El proceso fue dirigido por el Asesor jurídico, Sr. Loïc Picard; también le doy las gracias a él y a todo su equipo, así como también a los dos Vicepresidentes, a la Relatora de la Comisión y al representante gubernamental, Sr. Félix N'Zue, de Côte d'Ivoire.

Como ya se ha mencionado, la Comisión sólo sometió a votación una cuestión durante sus deliberaciones. La cuestión que fue decidida por dicha votación fue objeto de muchas discusiones, y sin duda alguna, seguirá siéndolo. Pero, no propongo añadir nada a esta discusión. Si bien el tema del fortalecimiento y del apoyo de la negociación colectiva en materia de formación es efectivamente muy importante, el apartado en cuestión debe considerarse en el contexto de un instrumento que contiene 22 párrafos de fondo, cinco subpárrafos y 71 apartados.

Esta recomendación se sitúa en un contexto contemporáneo, con miras al futuro. Se basa en las reflexiones más recientes y puede desempeñar un papel en un mundo dinámico en el que hay que enfrentar retos que cambian constantemente y necesidades y prioridades que evolucionan. Los trabajadores sólo pueden progresar si sus empleadores, gobiernos, sindicatos, educadores y sus formadores

elaboran y aplican mancomunadamente políticas de desarrollo y de recursos humanos, basadas en la cuestión fundamental del aprendizaje permanente. La Comisión, recomendó unánimemente que la nueva recomendación sustituya la actual Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

Presento para su aprobación por la Conferencia el informe de la Comisión de los Recursos Humanos y el proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente.

EI PRESIDENTE

Declaro abierta la discusión general sobre el informe de la Comisión de los Recursos Humanos

Original francés: Sr. TRICOCHE (consejero técnico de los trabajadores, Francia)

Agradezco al señor Presidente, por darme la palabra para aportar, en nombre de los trabajadores de la región europea, mi apoyo al informe sobre el desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación permanente.

El desarrollo de las calificaciones y las competencias de los trabajadores es uno de los elementos esenciales del progreso económico y social duradero y, por lo tanto, de la creación de empleos decentes en todo el mundo.

La inversión en la educación y la formación es determinante para promover de manera duradera los intereses de los trabajadores, de las empresas y de toda la sociedad, para luchar contra la exclusión social, eliminar la pobreza y transformar las actividades de la economía informal en un trabajo decente.

Nuestra comisión reconoció que la educación y la formación son un derecho para todos. Los gobiernos deben invertir en la educación y la formación. Deben definir una estrategia nacional con la participación de los interlocutores sociales y crear, mediante políticas económicas, fiscales y sociales, las condiciones propicias para el desarrollo de las competencias.

Por su parte, las empresas deben formar a sus trabajadores, y los interlocutores sociales deben asumir sus responsabilidades para que esos trabajadores beneficien durante el empleo de mejores condiciones de formación, y puedan así mantener su empleabilidad y asegurarse un empleo decente.

El diálogo social y la negociación colectiva son los mejores instrumentos de una buena gobernanza.

Por lo tanto, es natural que el proyecto de recomendación invite a los gobiernos a fortalecer el diálogo social, y la negociación colectiva. A partir de los principios de la OIT, los gobiernos deberán fortalecer el diálogo social tripartito y respaldar la negociación colectiva bipartita en todos los niveles: internacional, nacional, sectorial, local y empresarial.

Esta disposición del proyecto de recomendación se refiere al artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Este artículo de uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT, precisa que se deben tomar las medidas apropiadas a las condiciones nacionales para alentar y promover el desarrollo de la negociación de convenios colectivos entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

Por otra parte, el nivel de la negociación colectiva no puede ser un obstáculo al diálogo bipartito. Existen ya múltiples ejemplos; la Sra. Yacob citó el ejemplo de la empresa Danone, grupo internacional de origen francés, y vemos en ese caso la posibilidad de un acuerdo sobre la formación que funciona en pro de los intereses de los trabajadores y de las empresas. En Francia tenemos una práctica de la negociación colectiva, y recientemente todos los interlocutores sociales firmaron un acuerdo nacional interprofesional histórico.

Por último, si se respetan las prerrogativas de los interlocutores sociales si el marco de intervención se establece teniendo en cuenta los sistemas de las relaciones profesionales nacionales, no hay ningún motivo para que los interlocutores sociales impugnen la legitimidad del gobierno al respaldar la negociación colectiva.

La negociación colectiva forma parte de los principios y derechos fundamentales consagrados en la Declaración de la OIT de 1998. Junto con la libertad sindical, es objeto del Informe global presentado a esta Conferencia con el título *Organizarse en pos de la justicia social*. Por lo tanto, es realmente útil para la estrategia de la OIT que el proyecto de recomendación invite a los gobiernos a apoyar la negociación colectiva.

Para concluir, quisiera también agradecer a todos los participantes en la Comisión que nos han permitido elaborar una recomendación adaptada a los desafíos de la globalización.

Agradezco al Presidente, Sr. Chetwin, al Vicepresidente empleador, Sr. Renique y, en particular, a los gobiernos que, durante todo el funcionamiento de la Comisión hicieron gala de una gran disposición para propiciar el entendimiento y, muy en particular, quisiera agradecer a los gobiernos de Francia y del Reino Unido que, hasta el último momento, hicieron lo imposible por buscar el consenso.

Pero, claro está, agradezco también a la Sra. Yacob, Vicepresidenta trabajadora, que contribuyó, con sus cualidades de convicción, su apertura de espíritu y su sentido del diálogo, a la calidad y al equilibrio del instrumento que hoy se presenta a su consideración.

Insto a todos los miembros de la Conferencia a que adopten el proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, que se inscribe plenamente en el programa de la OIT para la creación de empleos decentes para todos, y contribuirá de esta manera a lograr una globalización más equitativa.

Original inglés: Sra. LENOIR (consejera técnica de los trabajadores, Estados Unidos)

Nuestro trabajo aquí es la expresión internacional del tripartismo, una idea que cuando empezó a funcionar, hace 85 años, estaba muy adelantada en relación con su tiempo. Como dijo el Sr. Zapatero, Presidente del Gobierno español en esta misma Sala, la semana pasada, los frescos que están aquí proclaman los valores supremos de la paz, la justicia, el respeto del derecho internacional y la defensa de la dignidad humana.

En el siglo XX, muchos de nosotros hicimos muchos progresos en materia de derechos humanos. Después de grandes luchas, se consolidaron los derechos políticos y civiles, que luego se extendieron a los pueblos del mundo entero. El siglo XXI, el siglo africano, deberá consolidar y extender los de-

rechos sociales porque los derechos sociales son el cimiento para un desarrollo económico equilibrado.

La globalización debe llevarse a cabo dentro de un marco de desarrollo sostenible y la forma más sostenible de desarrollo es aquella que incluye a los derechos sociales y que apuntala la dignidad humana.

Las declaraciones del Presidente Zapatero, que obedecen a la lucha de su país, son clarividentes. También lo es esta Recomendación. El trabajo no es una mercancía y, por lo tanto, en vista de que el tiempo y la tecnología parecen haber deformado nuestros referentes, debemos establecer una nueva cultura de educación, formación y aprendizaje permanente. Esta cultura embrionaria se refleja en nuestra Recomendación, la cual no sólo está relacionada con el empleo, sino que también está basada en la dignidad humana que deriva del desarrollo personal y de la promoción de la igualdad de oportunidades, con inclusión de una vida ciudadana activa, una mayor cohesión e iniciativas favorables a las familias que aporten un mayor equilibrio a la vida familiar y laboral para mejorar de manera integral nuestras vidas y reforzar nuestra sociedad.

En este instrumento promovemos un proceso de globalización que tenga una dimensión social basada en valores universales comunes y en el respeto de los derechos humanos y de la dignidad humana. Sus detractores se centran en querer garantizar que los mercados y las empresas operen de manera eficiente, pero con este instrumento hemos logrado obtener, tras muchas luchas, un verdadero espíritu de consenso respecto del alivio del impacto de la globalización sobre las personas, las familias y sus comunidades. Los gobiernos, los empleadores o los sindicatos no pueden hacer una mejor inversión, más sostenible, o más importante que esta inversión en la gente. Estas inversiones deberían dar acceso y apoyo a la educación, la formación y a la educación permanente en pro de nuestro futuro colectivo a fin de poder aumentar al máximo nuestro aporte y lograr un mundo mejor. Podemos empezar a hacerlo a través de esta Recomendación. Nuestros mandantes y colegas, los trabajadores, los subempleados, los desempleados, los marginados y los pobres del mundo están esperando ver qué decisiones tomaremos en su nombre entre este momento y mañana, cuando se proceda a la votación. Están convencidos de que tenemos la capacidad para cambiar sus condiciones colectivas, incluso poniéndolos en una escala de oportunidades que conducirá a la erradicación de la pobreza a través del trabajo decente. Pensamos que tenemos la capacidad para hacerlo, pues de otro modo no habríamos dedicado tres años de trabajo para llegar a este punto en nuestras deliberaciones. Los instamos a que apoyen esta Recomendación. Ella representa la combinación de un consenso de colaboración entre personas previsoras, innovadoras y progresistas con ideas similares, que han trabajado juntas en el espíritu del tripartismo para lograr un objetivo superior a todos nosotros para favorecer a miles de millones de personas de todo el mundo.

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

Señor Presidente, dado que vengo del subcontinente indio me siento muy orgulloso y honrado de representar a los trabajadores del continente asiático en esta Comisión, y de hablar a favor de la recomendación. Dos años de arduo trabajo por parte de

la Comisión tripartita, en un ambiente de respeto y comprensión mutuas a fin de conceptualizar, pulir, refinar el texto en aras de una mayor claridad bajo la capaz Presidencia del Sr. Chetwin de Nueva Zelanda, nos han permitido lograr un consenso total, que se ha expresado en la redacción de este proyecto de recomendación tan innovador, progresivo y vanguardista, con miras a desarrollar los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje durante toda la vida.

El proyecto de recomendación que obra en poder de ustedes define el papel y la responsabilidad de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y es un documento decisivo tanto para el compromiso compartido de los interlocutores sociales, como para la capacidad del tripartismo de reflejar los constantes cambios en el mundo del trabajo.

La recomendación propuesta alienta a todos los interlocutores a que comprendan las fuerzas políticas, sociales, económicas fundamentales, y va encaminada a desarrollar las técnicas y aptitudes para ayudar a las personas a comprender el mundo en el que viven y a participar en él como ciudadanos globales bien informados.

En el texto revisado que la Comisión decidió unánimemente reemplazar por la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), se funda sobre valores, y está centrada en la tecnología, la productividad, la competencia, la empleabilidad, las inversiones en la educación, la formación y el aprendizaje constante, al tiempo que se pone de relieve la importancia del diálogo social, la negociación colectiva en materia de formación.

En el texto propuesto, figuran mecanismos para la integración que hacen posible ampliar considerablemente el grupo de beneficiarios y tener en cuenta las necesidades de los más vulnerables. En la recomendación propuesta se ofrecen recomendaciones y orientaciones específicas para los grupos más desaventajados en los países en desarrollo y en transición, y se abordan la discriminación, la salud y la seguridad, a cuestiones más generales como la crisis humana y social que causa la pobreza.

En este documento tan completo también tienen cabida las nuevas normas, que regulan aspectos tales como la valoración de las técnicas y aptitudes adquiridas anteriormente, el reconocimiento de la certificación, la investigación sobre las técnicas perdidas, la creación de empleos decentes, así como el mantenimiento de las normas éticas en materia de migración, la migración de técnicas, la fuga de cerebros y la inclusión social, etc.

Para concluir, quiero decir que, esta magnífica obra, surgida de las contribuciones de varios gobiernos de países en desarrollo, en transición o ya desarrollados, así como de las de los empleadores y los trabajadores del mundo entero, no sólo espera ser adoptada por unanimidad como recomendación de la OIT, sino aceptada de todo corazón a fin de ser aplicada con prontitud.

Sra. OIZ (*consejera técnica de los trabajadores, Uruguay*)

Para la OIT, la finalidad primordial de la economía global debería ser promover oportunidades de trabajo decente para hombres y mujeres, un trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La educación y la formación ayudan al individuo a librarse de la pobreza, dotándolo de capacidades y conocimientos que le permiten aumentar su rendimiento, pero también las empresas obtienen mejores condi-

ciones de la educación y la formación porque, invirtiendo en la formación de los trabajadores, mejoran su productividad y compiten con éxito en los mercados mundiales cada vez más integrados.

El crecimiento económico y el desarrollo social de los países también van asociados a las inversiones en educación y formación. Los países menos desarrollados tienen cada vez más claro que la educación y la formación son la base para el progreso social y económico sostenible, la promoción de la democracia, la movilización de la sociedad civil y de los esfuerzos de desarrollo económico y social.

Son muchos los países que formulan sus objetivos para el desarrollo de los recursos humanos en términos de educación permanente. Muchas constituciones nacionales subrayan el derecho a la formación y el desarrollo de los recursos humanos; en América Latina podemos citar a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Guatemala y México, como algunos de los países donde este derecho está reconocido. También en el plano internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes de los Hombres y, en el plano regional, en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, por ejemplo.

Existe hoy un amplio consenso, tanto a nivel político como en lo social, en el sentido de que es preciso reestructurar la oferta de educación y formación en términos suficientemente flexibles como para responder a la diversidad y a la mutabilidad de las demandas de calificación. Nadie puede esperar hoy que los conocimientos iniciales obtenidos en la juventud sean suficientes para toda la vida. La rápida evolución del mundo exige una actualización permanente del saber, en un momento en que la educación básica de los jóvenes tiende a prolongarse. Se trata de un cambio básicamente cualitativo: si antes alcanzaba con transmitir determinados conocimientos técnicos y ciertas habilidades manuales para que los individuos se incorporaran a un empleo que les estaba esperando, ahora es preciso entregar toda una gama de competencias que anteriormente no eran suficientemente enfatizadas. Iniciativa, creatividad, capacidad de emprendimiento, pautas de relación, de cooperación, acompañados además de nuevas competencias técnicas requeridas y que son relativamente menos específicas que en el pasado: idiomas, informática, razonamiento lógico, capacidad de análisis e interpretación de códigos diversos, etc.

Resulta entonces prioritario proporcionar medios para que las personas puedan autogestionar sus procesos de desarrollo laboral y profesional: encontrar un primer empleo, buscar uno nuevo, iniciar un emprendimiento empresarial, recalificarse a través de cursos y formarse permanentemente, tanto si se está ocupado o desocupado, en su casa o en su lugar de trabajo.

En América Latina el interés, el involucramiento y la participación de las organizaciones de trabajadores en la formación profesional es hoy notoriamente más alta que hace dos décadas, en particular si se observan el interés y el compromiso con el tema, por un lado, y las modalidades y los espacios de participación por el otro.

Pero no es diferente desde la perspectiva de los empleadores. El movimiento de creación de instituciones de formación profesional en la región, que tiene su punto de partida en la creación en Brasil del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial, nos establecen un inicio de este tipo de actividades por

parte de las empresas, que continúan teniendo un marcado protagonismo en el campo de la formación profesional, y que han aportado desde distintas instancias un fortalecimiento a la formación profesional, logrando imprimir sus propias concepciones y su visión de la formación en los más variados ámbitos de discusión del tema, tanto negociación bipartita o tripartita como a nivel sectorial, de empresa, nacional, etc.

Desarrollar las calificaciones esenciales para el trabajo y garantizar una educación permanente para todos constituye una gran empresa para cualquier persona y para cualquier país, incluso para los más ricos. Las tareas que quedan por delante exigen proseguir y acelerar las reformas en el ámbito de la educación y formación que se han emprendido.

La Recomendación, cuyo texto aprobamos en la Comisión y que se somete a la Conferencia, recoge todos los elementos que nosotros consideramos imprescindibles para el desarrollo adecuado de una formación profesional, que recoja los intereses de trabajadores, las empresas y los países. Trabajadores, empleadores y gobiernos, tenemos algo que decir y muchos elementos que aportar a la formación profesional, y tanto mediante el diálogo social como a través de la negociación colectiva, podemos llegar a soluciones que recojan todas estas inquietudes. Esta Recomendación nos da las armas para poder conseguirlo.

Original árabe: Sr. ABDULHUSSAIN (consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, Bahrein)

En el preámbulo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se indica que ahora más que nunca la OIT debe hacer todo lo posible para promover las normas del trabajo, el empleo y la formación.

Todo esto nos demuestra claramente la importancia de reforzar la colaboración entre todas las partes interesadas, a fin de promover la formación profesional.

Por lo que se refiere al aprovechamiento de los recursos humanos, todas las discusiones que hemos tenido y todos los esfuerzos desplegados por la Comisión son muy importantes, y la Recomendación que se nos propone sobre la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) hace hincapié en la formación, la educación y el aprendizaje permanente. La Recomendación insiste también en la importancia del diálogo social porque, a fin de cuentas, no puede haber una democracia verdadera sin negociación colectiva y sin diálogo social a todos los niveles.

Los representantes de los países árabes, en general, y los representantes de los países del Golfo, en particular, quisiéramos insistir en la importancia del diálogo porque se refiere al aprovechamiento de los recursos humanos, porque el diálogo social y las negociaciones colectivas en relación con la educación, el aprendizaje permanente y la formación son muy importantes, sobre todo porque en la actualidad, habida cuenta de la globalización, se están dando transformaciones muy profundas a todos los niveles.

Habida cuenta de esto, todas las partes, tanto los gobiernos, como los empleadores y los trabajadores, deberían esforzarse por elaborar esa Recomendación, porque estamos viviendo un momento histórico en el que se hace hincapié en la necesidad de promover la colaboración para reflexionar sobre los medios que permitan poner en práctica la educa-

ción, la formación y el aprendizaje permanente y que logren reducir el desempleo y permitan luchar contra la pobreza.

En nombre de los trabajadores del grupo árabe que han participado en la Comisión de los Recursos Humanos, quisiéramos insistir en la importancia de ese instrumento. Este instrumento es muy importante y tendrá un gran impacto sobre el aprendizaje permanente, la educación y la formación en los países árabes. Se trata de una preocupación que comparten todos los países árabes y nosotros estamos preparando proyectos y programas de aprendizaje técnico, de educación y de formación. Todo ello es el fruto del diálogo social iniciado entre los interlocutores sociales.

Original inglés: Sra. RIGGS (consejera técnica de los trabajadores, Nueva Zelanda)

Haré uso de la palabra en nombre de los trabajadores de Nueva Zelanda y de la región del Pacífico y Australasia.

El texto de la presente Recomendación ofrece a los empleadores y trabajadores por igual la facultad de acordar normas y políticas en materia de educación y capacitación que beneficiarán tanto a los interlocutores sociales como las sociedades de todas nuestras naciones.

Sin embargo, esto se puede llevar adelante únicamente en el marco de las realidades socioeconómicas ya existentes de los países interesados. Para dar vida a esta Recomendación, los países deben tomar conciencia de que tanto la educación y la capacitación permanentes como el desarrollo de los recursos humanos constituyen una inversión. Ello no sucederá simplemente porque se haya adoptado una Recomendación en el seno de la OIT, ni porque la gente piense que es una buena idea, solamente sucederá cuando se cuente con los recursos, que tanto se necesitan, sobre todo en los países en desarrollo, y cuando se los afecte a esta esfera.

Se deben abordar los problemas específicos de los países en desarrollo, que están endeudados, a fin de poder explorar y aplicar enfoques innovadores que sean una fuente de recursos adicionales.

Como ya saben, hemos logrado un gran consenso en la elaboración de este instrumento. No siempre hemos alcanzado un acuerdo acerca de cada uno de los aspectos de este instrumento, pero si en algo estamos todos de acuerdo es en el hecho de que los países en desarrollo — ojalá alguna vez dejemos de denominarlos «en desarrollo» — deben poder invertir en aprendizaje, educación y capacitación permanentes como también en un mayor desarrollo de los recursos humanos. Pero ello no sucederá si no se cuentan con recursos necesarios.

Sobre todos nosotros pesa la obligación de hacer lo necesario para que se adopte el presente instrumento y para que en él se plasmen las pretensiones de las partes, y ello debe hacerse no mañana, ni pasado mañana, sino hoy mismo.

Original inglés: Sr. LAMBERT (delegado de los empleadores, Reino Unido)

En los tres años en que se ha reunido (2000, 2003 y 2004), la Comisión de los Recursos Humanos ha llevado a cabo una excelente labor.

He participado en todas sus discusiones. Se trata de un tema de gran importancia.

Me gustaría citar al Presidente Bill Clinton, que era un excelente comunicador, cuando intentaba convencer al pueblo americano de una idea y dijo:

«¡Es la economía, estúpido!». Me gustaría parafrasearlo diciendo que, en relación con los problemas del mundo, ¡es la educación, estúpido! O, para parafrasear a otra persona, «la educación, la educación, la educación» es lo que cambiará el mundo.

El debate celebrado a lo largo de estos tres años ha sido importante cuando se tiene en cuenta el resultado que hemos logrado al final. La educación favorece el empleo y, en último término el objetivo fundamental de erradicar la pobreza.

Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores lamenta profundamente que la cláusula incluida en el texto en relación con la negociación colectiva a todos los niveles para la formación — no la negociación colectiva relacionada con los pagos ni las condiciones, sino con la formación — entre en clara contradicción con buena parte de las ideas y la práctica en materia de gestión a escala mundial.

El hecho de que no estemos de acuerdo con esa cláusula no motivará que las empresas dejen de invertir en la formación relacionada con el empleo de sus trabajadores. Los empleadores son la fuente principal de formación, después de la educación a tiempo completo. Son los que pagan.

Como todos sabemos, un equipo de empleados flexible y bien preparado dice mucho de la reputación de una empresa y de los propios empleados.

Hace cinco años — antes de que dejara mi empleo a tiempo completo — fui responsable del cierre de una fábrica importante del Reino Unido. El mercado estaba en una situación muy difícil, se vino abajo y tuvimos que cerrar la fábrica.

Lo que hicimos durante años fue tratar de conseguir la flexibilidad de todos los trabajadores de la fábrica, no mediante la negociación, sino consultando y discutiendo con los sindicatos a fin de asegurarnos de que todos y cada uno de los empleados de esa fábrica fueran capaces de desempeñar entre cinco y diez trabajos distintos.

Cuando cerramos la fábrica, en un plazo de cuatro meses, los 2.000 empleados que querían seguir trabajando habían encontrado otro puesto de trabajo por su flexibilidad y su buena preparación para los puestos que ocupaban. Aquella fue una decisión de la dirección en la que se hizo lo correcto.

Por tanto, no existe ningún debate acerca de la formación que debe ofrecerse. El debate se centra en la negociación colectiva. Una formación bien organizada y relacionada con el puesto de trabajo puede proporcionar resultados muy positivos para las empresas y los empleados.

Las empresas siempre ofrecerán formación y capacitación para el trabajo, ya que ésta es su responsabilidad y porque la obtención de buenos resultados depende de ello. El futuro de las empresas se sustenta en su mano de obra y en sus compromisos y formación en relación con el empleo.

Este documento contiene muchas disposiciones excelentes, y felicito a todos los que han trabajado tan duro para lograr un documento moderno para el futuro. Por consiguiente, lamento tener que indicar en esta breve intervención el hecho de que los empleadores nos sintamos defraudados por esa cláusula inaceptable o, por utilizar las palabras de la Sra. Yacob, que la conclusión no sea completamente satisfactoria.

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

Permítanme dar las gracias por dejarme intervenir sobre la cuestión de los recursos humanos.

En los últimos tres años, hemos trabajado diligentemente para formular una nueva recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, que hiciera frente a las necesidades de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Considero que todas las partes trabajaron arduamente para elaborar una recomendación moderna y progresista que encajara bien en la sociedad global cambiante de hoy en día.

El objetivo consistía en sustituir la Recomendación núm. 150 por un documento que no sólo tuviese en cuenta la realidad de hoy en día sino que también mirara hacia delante teniendo en cuenta la expansión rápida de la información y de la tecnología de la comunicación, y velara por que el aprendizaje fuera un proceso permanente.

En el curso de las discusiones mantuvimos debates activos con todas las partes que quisieron debatir abiertamente las cuestiones, pero sólo me voy a referir a dos cuestiones debatidas porque mis compañeros van a hablar de otras. La primera fue el reconocimiento de que la educación y la formación son derechos de todos, y de que trabajamos para garantizar el acceso a todos a la educación permanente.

Desde el punto de vista de los empleadores, en especial, los canadienses, todavía nos preocupa que el texto se pueda interpretar en el sentido de que los individuos pueden pedir formación que no está relacionada con las necesidades de las empresas. Los empleadores intentaron aclarar el texto, al señalar que se comprometerían a formar a sus empleados a partir de las necesidades de la empresa para reflejar que el grupo comprendía el compromiso de los empleadores. Sin embargo, no pudimos llegar a un acuerdo sobre la redacción, por mantener la confianza y el respeto entre los interlocutores sociales, los empleadores abandonaron su postura y siguieron con el diálogo. En los dos últimos años las discusiones tripartitas se han traducido en un debilitamiento de las posturas ya que se estaba de acuerdo en que la declaración era más bien una meta o aspiración a largo plazo. Muchos países señalaron que en el entorno actual sería difícil aplicar la formación a todos los niveles. Sin embargo, todavía creemos que es una aspiración que merece la pena.

Otra cuestión importante de la recomendación fue el compromiso explícito de los gobiernos, empleadores e individuos, de reconocer la responsabilidad de los interlocutores en la educación permanente. Se llega al acuerdo de que los gobiernos tienen la responsabilidad de invertir y crear condiciones para mejorar la educación y la formación a todos los niveles. Las empresas deben formar a sus empleados para garantizar la competitividad y los individuos deben desarrollar sus competencias y carreras. En el entorno actual es sumamente importante que los individuos reconozcan que son los arquitectos y constructores responsables del desarrollo de sus competencias y carreras a lo largo de sus vidas.

Considero que todas las partes han actuado de forma positiva en el espíritu del diálogo tripartito para alcanzar un consenso respecto de las cuestiones principales. Consideramos que la recomendación es moderna, progresista y con visión de futuro y el 90 por ciento del contenido refleja realmente el trabajo del grupo. Sin embargo, al final no pudimos llegar a un acuerdo sobre el infame párrafo 5, f) que pone a la negociación colectiva y a la formación a nivel nacional, internacional, regional, local, sectorial o empresarial. Todos estamos de acuerdo en que la negociación colectiva es un elemento del diálogo

social, si bien no es el único. Me decepciona no haber podido llegar a un consenso para que el párrafo 5, f) conviniera a todas las partes. En su tenor actual el párrafo 5, f), tendrá ramificaciones importantes para los empleadores canadienses y, por eso, no podemos aceptar la recomendación, aunque el 90 por ciento del contexto sea adecuado, pues tiene en cuenta las necesidades de todas las partes y los problemas especiales de los países desarrollados y en desarrollo. Asimismo es importante señalar que aceptamos el proceso de la OIT sobre cómo llegamos al párrafo 5, f) actual.

Quisiera dar las gracias a los gobiernos y a los trabajadores por haber contribuido a los debates sobre temas muy importantes para nosotros, y es una lástima que no pudiéramos ponernos de acuerdo en un tema. Quisiera también dar las gracias a todos los empleadores que participaron en los debates, sobre todo al Sr. Renique, a la OIE y a los representantes de ACT/EMP, por sus esfuerzos para tratar de alcanzar un acuerdo en nombre de los empleadores.

Original francés: Sra. AWASSI ATSIMADJA (delegada de los empleadores, Gabón)

Represento a la Confederación Patronal de Gabón (CPG). Quisiera en primer lugar, felicitar y dar las gracias a los dos portavoces de los empleadores y trabajadores, por su profesionalismo, y el respeto con el cual han transmitido, discutido y defendido las posturas de los empleadores y de los trabajadores, en la segunda discusión del proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Quisiera también felicitar a los gobiernos que han demostrado su voluntad de llegar a un entendimiento, así como también a la presidencia de la Comisión por la maestría con la que ha dirigido nuestros trabajos en la comisión tripartita.

Me impresionó en particular, el empeño en recurrir a métodos de negociación y de diálogo social que prevalecieron en la búsqueda urgente de soluciones para que pueda establecerse un texto aceptable para todas las partes. No puedo dejar de decir que este diálogo social no ha alcanzado la meta esperada.

Podemos afirmar, sin equivocarnos, que el aspecto fundamental de las preocupaciones respecto de este instrumento sobre los recursos humanos es la preocupación tripartita por trabajo decente, del bienestar para la mayoría, de no ser para todos. El bienestar no se puede lograr si la empresa creadora de bienes y servicios no es libre y está de acuerdo con las condiciones de un entorno jurídico, económico que fomente la inversión privada, condiciones que pertenecen a la esfera del Estado.

La educación y el aprendizaje permanente, si, evidentemente, en las empresas privadas estamos convencidos de que todos los recursos humanos son un elemento esencial del desarrollo socioeconómico humano, y de la productividad satisfactoria para la mayoría, de no ser para todos. Por ello, el diálogo social que preconizamos todos en esta Organización, debe prevalecer.

Durante los debates de esta norma sobre los recursos humanos, se han mencionado ciertos temas, sólo voy a referirme a algunos de ellos por falta de tiempo. El diálogo social, aquí quiero agregar el diálogo social constructivo, por ejemplo en mi país Gabón, tenemos experiencia en materia de diálogo social constructivo actualmente con la firma

de una tregua social de tres años. La igualdad de género; quisiera expresarme con pocas palabras al respecto. Quisiera mencionar el malentendido que persiste con relación a este concepto. Este concepto no tiene por objeto favorecer sólo a las mujeres sino restablecer un equilibrio en favor de las mujeres pero también de los hombres. Al margen de la reunión de la Conferencia, tuvo lugar una mesa redonda en que participó el Director General, denominada *La contribución de las mujeres a la CIT: expectativas futuras*. Esta reunión trató un tema que fue abordado de manera satisfactoria, en el instrumento que estamos examinando. El representante de los empleadores que participó en esta mesa redonda, proporcionó una ilustración concreta de la forma en que los empleadores aplican este concepto del enfoque del género, pues se trata efectivamente de establecer programas muy concretos de formación y responsabilización de los recursos humanos de las mujeres trabajadoras para que puedan progresivamente compartir altos cargos. El Sr. Henri Claude Oyima, Presidente de la Confederación Patronal de Gabón, como la mayoría de los representantes de los empleadores aquí presentes, aboga por una empresa ciudadana que permita el libre arbitrio de nuestros recursos humanos y, en especial, de las mujeres para que éstas puedan hacerse cargo de su propia formación y de su aprendizaje permanente. Terminaré diciendo que el año pasado en la plenaria del primer debate sobre el instrumento considerado, declaré que la Confederación Patronal de Gabón era un ejemplo en cuanto a buenas prácticas en materia de la igualdad de género. También dije que la representante de la CPG ante la OIT es actualmente una mujer.

Quisiera, por último, decir que la CPG tiene el placer de compartir el hecho, de que tenemos la suerte de tener a una mujer como Secretaria General Adjunta. Estos ejemplos de Gabón, del empleador que estuvo en la Mesa redonda mencionada, son interesantes para que sirvan de inspiración en Africa de donde venimos yo y mis ancestros, y para que se adapten en los contextos socioculturales respectivos.

Original inglés: Sra. GOLDBERG (consejera técnica y delegada suplente de los empleadores, Estados Unidos)

Cuando la OIT aprobó su Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos en 1975, vivíamos en un mundo diferente. El universo político lo definía la guerra fría. Las computadoras personales, las máquinas de facsímil y los celulares no se conocían, como tampoco otros objetos que ahora nos parecen indispensables para nuestra vida diaria y nuestros negocios. El Internet no se había inventado, el mundo del trabajo en esa época era un lugar bastante estático, sus horizontes estaban determinados por límites geográficos y físicos y su potencial definido por ideas sobre la naturaleza del mercado laboral, que ahora consideramos anticuados. Hoy, millones de personas en todo el mundo tienen un empleo asalariado y usan bienes y servicios que nunca se hubieran podido imaginar hace 30 años. Usan las tecnologías que han hecho que la globalización sea posible. Estas tecnologías también han transformado las esferas de la educación y la formación.

No solamente es apropiado, sino es esencial que reexaminemos nuestro parecer sobre el desarrollo de recursos humanos:

A los gobiernos, que tienen la responsabilidad de brindar la base educativa que permita que las personas contribuyan a la sociedad e implementen las políticas que son esenciales para el desarrollo económico y humano a las empresas, para asegurarse de que la fuerza laboral esté bien formada para que siga siendo innovadora y competitiva; y los trabajadores, que tienen el papel de dirigir sus propias carreras durante toda su vida.

Por estas razones, los empleadores de Estados Unidos se felicitan por la revisión y reemplazo de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) por el instrumento moderno, dinámico y flexible que tenemos hoy. Por estas mismas razones, lamentamos mucho que el texto final incluya términos y el infame párrafo 5, f), que no podemos aprobar. Es un documento amplio que incorpora gran parte del último pensamiento en el ámbito de la formación y conceptos tales como la educación permanente. Esperamos y confiamos en que los muchos conceptos y sugerencias útiles en el texto, sobre los cuales logramos un amplio consenso sean una base constructiva para la acción de todas las partes.

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

La recomendación propuesta sobre el Desarrollo de recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente es muy apropiada y oportuna en el contexto de la globalización que se nutre de la Comunicación y de la tecnología de la información. Además, es inmensa y universalmente valiosa para los países menos adelantados, los países en desarrollo y desarrollados del mundo.

Toda sociedad necesita educar a sus miembros, preparándolos para asumir una plena ciudadanía y para ayudarles a obtener un empleo remunerado y significativo para beneficio propio y de la sociedad.

La formación para un empleo específico redundará en beneficio de la productividad y de la competitividad. El aprendizaje permanente es necesario para respaldar la empleabilidad y la protección de los ingresos en un mundo que cambia rápidamente. Conjuntamente se trata de un medio poderoso para lograr el objetivo del trabajo decente para todos.

En el contexto asiático, en particular, la propuesta de recomendación tiene el potencial de acelerar el crecimiento económico con el progreso social sólo si los interlocutores sociales y los interesados colaboran en la elaboración y aplicación de las políticas que emanen de este instrumento.

El documento dispone que la educación y la formación es un derecho para todos y prevé claramente una función muy específica para los interlocutores sociales y todos los demás interesados. Brinda un marco de políticas muy amplio con sujeción al cual los países pueden elaborar sus propias políticas y programas adoptados a sus propias necesidades y circunstancias.

El marco de políticas se refiere, en términos muy concretos pero en líneas muy generales, a la educación y la formación en sus múltiples aspectos, tales como el desarrollo de competencias, el reconocimiento y la certificación de aptitudes y cualificaciones, la certificación de los que brindan la formación, la investigación en la esfera del desarrollo de los recursos humanos, la orientación en términos de carreras y servicios de apoyo como también la cooperación internacional y técnica. También prevé el fomento del desarrollo del ánimo empresarial. Todo

esto nos permitirá lograr una globalización más justa. Millones de personas en los países en desarrollo tendrán la oportunidad de cumplir sus justas aspiraciones de llevar una vida social y económicamente segura mediante un empleo remunerado e importante.

Yo, que provengo de la India he visto la gran diferencia que la educación y la formación pueden hacer en un país porque es la educación que le ha dado a la India un lugar de orgullo en la comunidad de naciones, gracias a sus trabajadores calificados, en particular, y al hecho de que la India ha estado brindando formación a miles de personas para así poder absorber una gran cantidad de trabajo del exterior. En ese proceso, se ha dado trabajo a miles de personas y a la vez, se ha ofrecido soluciones económicas a clientes de todo el mundo. Esto puede crear un desequilibrio temporal en el empleo del mundo en desarrollo pero a mediano y largo plazo puede ser muy beneficioso para todos los interesados. Esto también evita que se produzcan mayores migraciones de los que son necesarios para cubrir la necesidad de mano de obra.

El mayor potencial de la propuesta de recomendación es tomar conciencia de la necesidad del desarrollo de los recursos humanos, de la educación, la formación y el aprendizaje permanente. Considero que esta sensibilización es importante para desarrollar un compromiso. Creo firmemente que una vez que se logre un compromiso entonces se podrá alcanzar, incluso, el objetivo más difícil, que parece imposible.

Se han realizado contribuciones muy útiles para crear y mejorar el documento. Yo espero y creo firmemente que los interlocutores sociales podrán hallar, incluso a estas alturas, una solución mutuamente aceptable para resolver las últimas dificultades en el párrafo 5, f), que persisten desde la etapa de deliberaciones sobre la recomendación, algo que no es aceptable para el Grupo de los Empleadores. También abrigo la esperanza de que, en el poco probable caso de que este instrumento no pueda ser adoptado por esta augusta asamblea, el marco de política creado por este instrumento nos permita seguir progresando en nuestro compromiso tripartito por el desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el desarrollo permanente.

Original inglés: Sr. ARNOLD (delegado de los empleadores, Nueva Zelanda)

El informe sobre el *Desarrollo de los recursos humanos y formación* da un gran margen para la labor que se realiza actualmente en el ámbito de la educación, la formación y la educación permanente. En el poco tiempo de que dispongo, quisiera centrarme en lo siguiente: iniciativa empresarial, crecimiento y negociación colectiva.

Las disposiciones relativas a la iniciativa empresarial son un ejemplo de la manera en que la nueva recomendación se adapta al mundo moderno. Nos alienta el apoyo de los países en desarrollo durante las deliberaciones. Hacer que los educadores comprendan al sector empresarial y las innovaciones es una gran iniciativa de la recomendación.

La OCDE ha señalado que el mejoramiento de los conocimientos humanos ha sido un factor constante que explica el crecimiento económico de las últimas décadas. Se estima que en los países de la OCDE, el aumento de los conocimientos humanos representaba más que un punto porcentual suplementario del crecimiento en los años 90, en comparación con

décadas anteriores. Las inversiones en educación constituyen uno de los medios reconocidos para alcanzar altas tasas de empleo, de crecimiento económico y de progreso social.

La educación tiene dos efectos importantes sobre la productividad. En primer lugar, genera conocimientos, que se traducen en mejoras tecnológicas y en aumentos de la productividad agregada. En segundo lugar, la educación puede incrementar las calificaciones y los conocimientos de las personas y de esta manera mejorar la empleabilidad y la seguridad laboral. La capacidad para aprender, innovar, adaptar y discernir, unida a la capacidad de comunicación, análisis, gestión y liderazgo constituyen un elemento fundamental.

La principal diferencia entre los interlocutores tripartitos se debió a la pertinencia de la negociación colectiva en un apartado particular del texto. Los miembros empleadores que participaron en la discusión no pudieron llegar a un acuerdo en cuanto a la referencia a la educación colectiva en el contexto del apartado f), del párrafo 5, de la sección *Elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación*. Sin embargo, repito que los miembros empleadores pudieron aceptar la referencia a la negociación colectiva en el apartado c), del párrafo 9, de la sección *Desarrollo de las competencias*. Quisiera añadir brevemente que no hay una referencia a la negociación colectiva en el texto, tal como afirma la vicepresidencia del Grupo de los Trabajadores, sino dos referencias, saber, los apartados 5, f) y 9, c).

Es una lástima que esta diferencia impide mejorar el texto elaborado en la Comisión, en comparación con el texto original de la Recomendación. Si bien reconocemos que, nosotros los empleadores, hemos creado algunos problemas de procedimiento, hemos sido coherentes al objetar la conveniencia de hacer referencia a la negociación colectiva en el apartado 5, f). Lo repito una vez más, hemos sido coherentes al objetar la inclusión de una referencia a la negociación colectiva en el apartado 5, pero no hemos objetado su inclusión en el apartado 9.

Volviendo el texto, en mi calidad de delegado de los empleadores de Nueva Zelanda, puedo confirmar que en Nueva Zelanda seguiremos utilizando el enfoque voluntario respecto de las cuestiones de la negociación colectiva y el diálogo social.

Business New Zealand participa en varios diálogos tripartitos o bilaterales en los que también tienen participación el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda y el Gobierno de Nueva Zelanda. Estos son ejemplos de una asociación social responsable en el nivel nacional centrada en áreas de trabajo positivas convenidas. Estos compromisos incluyen la Campaña de Nueva Zelanda para las Calificaciones; discusiones bilaterales sobre la productividad; y la participación en el Grupo de trabajo gubernamental sobre la productividad en el lugar de trabajo.

El principio básico de todos estos compromisos es que son voluntarios y que se centran en objetivos comunes compartidos en áreas tales como las calificaciones, la productividad y el desarrollo económico y social.

Ninguno de estos compromisos está relacionado con la negociación colectiva, ni en las empresas ni en los sectores de actividad. De hecho, la clara separación entre las cuestiones de negociación colectiva y las actividades relacionadas con cuestiones tales como las calificaciones, la productividad y

otras cuestiones económicas, ha permitido alcanzar progresos que otro modo no hubieran sido posibles.

Business New Zealand y el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda han llevado a cabo discusiones bilaterales extremadamente útiles sobre la cuestión de la productividad desde noviembre de 2002. En estas discusiones se han identificado tres áreas amplias de examen: la productividad en el lugar de trabajo, las cuestiones de infraestructura, calificaciones y formación.

El Gobierno de Nueva Zelanda ha establecido un grupo de trabajo compuesto por personas del sector público y del sector privado para examinar medidas que podrían adoptar las empresas, los trabajadores y el Gobierno para mejorar la productividad en el lugar de trabajo. Un tema clave del Grupo de Trabajo ha sido el de los enfoques no reglamentarios para mejorar la productividad en el lugar de trabajo.

Para concluir, la clave del éxito de la participación de los interlocutores sociales en Nueva Zelanda ha sido una clara demarcación entre las cuestiones de importancia nacional respecto de las cuales hay acuerdo y la causa común entre las partes, y las cuestiones de relaciones laborales y de negociación colectiva, en las empresas y en los sectores. Sin esta separación, es muy poco probable que se hubiera llegado a lograr avances sobre cuestiones críticas. Sin esta separación, cabe prever que se plantean problemas similares respecto de la recomendación.

Original en inglés: Sr. LEWIS (delegado de los empleadores, Jamaica)

No sólo hablo en nombre de Jamaica, sino que mis opiniones las comparten también todos mis amigos del Caribe, en lo que respecta a los empleadores.

Durante las últimas dos semanas, hemos participado con sumo interés en la discusión sobre los recursos humanos. Estoy seguro de que todos nos hemos beneficiado con nuestra participación en la Comisión.

Los debates han sido francos y positivos y ha imperado el respeto mutuo por parte de todos los participantes. El Presidente y los Vicepresidentes han desempeñado su función con sumo profesionalismo no se puede dejar de mencionar al personal por la excelente manera en que han realizado sus funciones. En nombre de la región del Caribe les doy las gracias a todos ellos.

Hemos logrado lo que puede considerarse un documento excelente sobre la educación y la formación, a excepción de un párrafo que los empleadores consideran inaceptable si se incluye la cláusula relativa a la negociación colectiva. Después de grandes esfuerzos, no se pudo lograr un consenso sobre ese párrafo, y esto es muy decepcionante, no sólo para el Grupo de los Empleadores sino, en especial, para nosotros los empleadores del Caribe.

Nosotros somos una nación en desarrollo pobre, y el comercio desleal y las inversiones desleales ya se están cobrando su precio. En las economías competitivas, los recursos tienen que reasignarse constantemente pasando de usos menos eficientes a más eficientes. Esto a su vez, exige un cambio constante en el lugar de trabajo y en la estructura de empleo de la economía.

En nuestras empresas, esto puede suponer el despido y la transferencia de trabajadores en la economía en general, y provocar cambios estructurales, quiebras, bancarrotas y desmantelamientos de empresas.

Quisiera añadir que los empleadores reconocemos que aumentar y mejorar la contribución de los trabajadores y las trabajadoras para potenciar la productividad mediante la educación y la formación, es parte integrante de cualquier proceso de desarrollo y que va de la mano con las medidas destinadas a permitir a los trabajadores expresar sus opiniones de tal manera que brinde a los empleadores un mecanismo para dialogar sobre todos los temas, incluidas la educación y la formación.

Con tal fin, nosotros los empleadores del Caribe respaldamos a la OIT en la fijación de normas. No obstante, el enunciado de algunas de las normas debe ser lo suficientemente flexible para dar una oportunidad a los países en desarrollo pobres.

Reconocemos que es fundamental que los países pobres traten de asumir los desafíos de un mundo cambiante, pero las normas que no son flexibles pueden marcar una diferencia entre la creación de empleo y el mantenimiento del empleo, por una parte, y los despidos y el fracaso de las empresas, por otra, cuando se trate de ampliar negocios o invertir en otros nuevos.

Nosotros en el Caribe consideramos el empleo como la ruta principal para salir de la pobreza y, por ello, nuestras economías deben generar oportunidades de inversión, espíritu empresarial, creación de empleo y modos de vida sostenibles.

Durante el decenio de 1990, los pobres de nuestra región pasaron de 121 millones a 132 millones, y un cuarto de la población aún subsiste con dos dólares al día o incluso menos. Es precisamente por estos motivos que los empleadores del Caribe no respaldan este párrafo controvertido que incluye la negociación colectiva. Pensamos que será un obstáculo para la introducción de legislación, que sería muy engorroso para nosotros y que, en definitiva, en el mundo actual obligaría a los empleadores a ocuparse de sus políticas y relaciones de empleo con una luz muy distinta, lo que repercutiría en las relaciones excelentes que existen actualmente entre los empleadores y los sindicatos en nuestros países.

El giro que han cobrado las discusiones sobre este párrafo hace que lo que podría ser un excelente documento, sea algo muy desafortunado. Desafortunado porque hemos pasado mucho tiempo revisando la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), y es justo decir que todos los miembros de la Comisión están de acuerdo en que esta Recomendación es una mejora en relación con la Recomendación núm. 150, salvo por este párrafo.

De haberse llegado a un consenso, esta Recomendación sería una pauta muy útil para el desarrollo de una fuerza laboral calificada y productiva. Pero no todo está perdido. Es verdad que es decepcionante, pero todos volveremos a nuestros respectivos países enriquecidos por la profundidad y riqueza de la discusión que hemos celebrado en esta Comisión. Pero al marcharnos, no podemos evitar pensar que en el seno del órgano normativo no hemos sabido llegar a un consenso. Aunque contemos con la ayuda de expertos para resolver esta espinosa cuestión, reconocemos que, como grupo tripartito, hay mucho trabajo por realizar. Teniendo presente que todos los países no disfrutan del mismo nivel de desarrollo, somos un grupo responsable y pedimos que al votar tengan en cuenta la difícil situación en que se encuentran los países en desarrollo pobres. Tener que hacer frente a la educación y la formación mediante

la negociación colectiva va a plantear problemas en los países en desarrollo.

Original inglés: Sra. ROJVITHEE (consejera técnica gubernamental, Tailandia)

En nombre del Gobierno tailandés, y como miembro de la Comisión de los Recursos Humanos, me complace informarles que la propuesta de recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos fue cuidadosamente redactada con el esfuerzo conjunto de los Estados Miembros dentro de un espíritu de armonía y compromiso.

Debo decir con franqueza que no es tan perfecta como hubiéramos esperado debido a las diferencias en las políticas socioeconómicas de los países que formulan sus políticas nacionales, pero les garantizo que la mayor parte del contenido de esta propuesta de recomendación será un instrumento vital para potenciar los recursos humanos mundiales a fin de que sobrevivan a los efectos de la globalización, así como un instrumento muy útil con miras a reducir la pobreza, promover el empleo, la inclusión social, el trabajo decente y proteger el derecho de las personas al acceso a una educación, una formación y un aprendizaje permanente.

En el texto se afirma claramente que los gobiernos, empleadores y trabajadores deben cooperar entre sí, tanto a nivel nacional como internacional, a fin de que aumenten los conocimientos, las cualificaciones, aptitudes y competencias de la población del mundo.

Creo que los países miembros se beneficiarán de esta recomendación si observan el texto y seleccionan las partes que son compatibles con la coyuntura nacional.

La política actual de mi Gobierno pone de relieve el hecho de que la economía tailandesa debe ser una economía que se base en los conocimientos y en las personas como centro de su desarrollo. Las personas deberían tener el derecho a desarrollarse continuamente, tal como señala el concepto del aprendizaje permanente, no sólo para la empleabilidad, sino también para mejorar su calidad de vida y su felicidad.

La principal estrategia de mi gobierno para promover el empleo es el fomento de las aptitudes empresariales de nuestro pueblo a fin de que puedan crear sus propias pequeñas y medianas empresas.

Nos complace, pues, adoptar la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 para sustituir la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975.

Por último, quisiera manifestar mi agradecimiento al Sr. Chetwin por su dirección, a ambos Vicepresidentes de los empleadores y de los trabajadores por su capacidad así como a la Secretaría de la OIT y a nuestros intérpretes por su abnegación y dedicación, gracias a los cuales hemos podido culminar nuestras labores.

EI PRESIDENTE

Vamos a proceder ahora a la aprobación del informe de la Comisión, en el que se recoge el resumen de los debates. Este figura en los párrafos 1 a 999 del informe.

De no haber objeciones, consideraré que se aprueba el informe propiamente dicho, párrafos 1 a 999.

(Se adopta el informe, párrafos 1 a 999.)

Proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente: Adopción

El PRESIDENTE

A continuación, pasamos a la adopción del texto del proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, párrafo por párrafo, comenzando por el preámbulo.

(Se aprueban el preámbulo y los párrafos 1 a 4, sucesivamente.)

Tiene la palabra el señor Vicepresidente empleador de la Comisión en relación con el párrafo 5.

Original inglés: Sr. RENIQUE (delegado de los empleadores, Países Bajos; Vicepresidente empleador de la Comisión de los Recursos Humanos)

Muchos miembros han hecho comentarios sobre este párrafo en particular el 5, f). He escuchado muy cuidadosamente y muchos miembros que hablan de parte de los trabajadores han dicho que deberíamos tratar una vez más de adoptar el instrumento unánimemente. Por ese motivo, el Grupo de los Empleadores desearía proponer una enmienda y antes de dar lectura al texto quisiera comentar las preguntas formuladas por la Sra. Yacob. Por ejemplo, la pregunta de si los empleadores no respetan el voto, a la que contestamos que queremos respetar el voto. Han oído en algunas intervenciones que hay personas que tienen opiniones diferentes sobre esta cuestión, pero de lo que se trata es si la negociación colectiva puede o no ser un instrumento útil para examinar cuestiones de formación. Nosotros vamos a aceptarlo. Por supuesto, los interlocutores sociales deciden por sí mismos sus programas, por lo que en un país puede haber más temas en el programa relacionados con la negociación colectiva que con otros asuntos, pero en principio queremos aceptarlo.

Otra cuestión es que desde el punto de vista de los trabajadores hay un deseo de tratar esta cuestión a diferentes niveles. Estamos dispuestos a aceptarlo, esto es, queremos respetar completamente las cuestiones esenciales de la votación. ¿Queremos establecer un nuevo procedimiento en esta casa? No, no queremos. No es nuestra intención tener una nueva votación ni volver a votar o repetir un debate en sesión plenaria. Ello conllevaría semanas y, de ningún modo, estamos dispuestos.

Debo recalcar que pedimos en forma excepcional a los presentes que acepten nuestra propuesta para que sea posible que nos unamos al apoyo abrumador de este instrumento y, por ello, quisiera ahora dar lectura a la enmienda que presentamos para su consideración.

El párrafo 5, f) rezaría como sigue: «fortalecer el diálogo social y apoyar iniciativas voluntarias en materia de negociación colectiva respecto de la formación, en los distintos planos donde tales iniciativas existan, como principios básicos para el desarrollo de sistemas y para la pertinencia, la calidad y la relación costo/eficacia de los programas, teniendo en cuenta la legislación y la práctica específicas a nivel nacional».

Original inglés: Sra. YACOB (delegada de los trabajadores, Singapur; Vicepresidenta de la Comisión de los Recursos Humanos)

He escuchado con mucha atención lo dicho por el Sr. Renique, y he dicho que el Grupo de los Empleadores respeta la votación celebrada. No hay in-

tención alguna de abrir nuevamente el debate, pero, al plantear esta enmienda, en realidad los empleadores están reabriendo de nuevo el debate. Esto lo habíamos discutido exhaustivamente en el ámbito de la Comisión, en la que todos pudieron opinar, y después de ese debate, incluso se trató de buscar una continuación al proceso para llegar a un consenso a través de las intervenciones de los gobiernos. De hecho, los Gobiernos de Francia y el Reino Unido plantearon una enmienda, pero desgraciadamente ese espíritu de consenso, diálogo social y tripartismo, no prevaleció entre los empleadores.

Ahora se nos pregunta nuevamente en esta plenaria, lo cual es una situación realmente insólita en la historia de la OIT, pues no creo que muestre mucho respeto a la Comisión ni al hecho de que se votó a petición de los empleadores y de que nosotros desplegamos todos los esfuerzos posibles para llegar a un consenso. A pesar de que tuvo lugar la votación, pasamos a celebrar consultas bilaterales, y no llegamos a un acuerdo. A pesar de la votación, entramos en consultas tripartitas. Se sugirieron enmiendas, pero no estuvieron de acuerdo.

Quisiera formular la siguiente pregunta: ¿Es ésta una institución donde se respeta el tripartismo y se cree en el diálogo tripartito, o acaso es una institución en la que siempre todos tienen que estar a favor de un grupo determinado? Yo creo que es una cuestión fundamental e importantísima. Quisiera también hacer alusión a algo que dijo uno de los empleadores cuando mencionó que yo había sugerido que había una sola referencia a la negociación colectiva. Quisiera corregirlo, yo dije exactamente que sí queríamos echar por tierra todo ese instrumento sólo porque de las 22 cláusulas hay una que habla de la negociación colectiva. No dije que en todo el instrumento sólo hubiera una cláusula. Dije que ésta en particular les parece ofensiva a los empleadores. ¿Cuál es, pues, el enorme problema de la negociación colectiva? Sabemos que hay muchos países en los que ésta tiene lugar también respecto de la formación. ¿Pensamos, entonces, que sólo debe haber negociación colectiva cuando el país ha llegado a una situación de desarrollo? La respuesta es no. La negociación colectiva es un mecanismo bien asentado, aceptado en la Declaración de la OT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se reforzó de nuevo con el Informe global.

Nosotros pensamos que la negociación colectiva es, evidentemente, un proceso que garantiza una mundialización sin exclusiones y justa para todos.

Habida cuenta de la enmienda que acaba de plantear el Vicepresidente de los empleadores, en nombre de los trabajadores, tengo yo que plantear una enmienda que ha obtenido el apoyo de una mayoría abrumadora de gobiernos. Originalmente plantearon esta enmienda los Gobiernos de Francia y el Reino Unido. Quisiera leerla: «fortalecer el diálogo social y apoyar la negociación colectiva bipartita en materia de formación en los planos internacional, nacional, regional, local, sectorial y de las empresas, como principios básicos para el desarrollo de sistemas y para la pertinencia, calidad y eficacia en función de los costos de los programas, teniendo presentes las relaciones laborales específicas en el ámbito nacional;»

Para terminar, quisiera explicar por qué encontramos que no podemos aceptar la enmienda de los empleadores. La referencia a las iniciativas voluntarias de negociación colectiva a diferentes niveles cuando es muy ambigua. No sabemos a qué se refie-

re en este contexto. ¿Se refieren a la negociación y la formación en los distintos planos, o a los principios básicos del desarrollo de sistemas y demás? ¿A qué se refiere realmente?

Segundo, esto está en el contexto de la responsabilidad del gobierno, y dice, que los «Miembros», que significa en realidad «gobiernos» deberían fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva. Si deseamos adoptar la enmienda de los empleadores, que consiste en hacer ese cambio, ello equivaldría a decir que los gobiernos sólo deben fortalecer y apoyar la negociación colectiva únicamente en los planos donde existan. Por tanto, si los gobiernos sólo pueden apoyar la negociación colectiva a escala empresarial o si los gobiernos sólo pueden apoyar la negociación colectiva a escala sectorial, si existe la intención de que haya negociación sectorial cuando sólo existe la negociación empresarial, o viceversa, ello no será posible y eso es algo impensable para los gobiernos. Por eso, no podemos apoyar la enmienda de los empleadores.

EL PRESIDENTE

Esta presidencia comprueba que se han presentado dos enmiendas al párrafo 5, apartado f) de la sección II, relativa a la elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación.

En ese sentido, esperamos a que ambos Presidentes del Grupo de los Trabajadores y de los Empleadores se dirijan a la Secretaría de la Mesa para que nos entreguen propuestas de enmienda.

(Se suspende la sesión por unos minutos.)

Tras consultas con los Presidentes de los Grupos de los Empleadores y los Trabajadores, D. Daniel Funes de Rioja y Sir Roy Trotman y, lógicamente, con la asesoría del Consejero Jurídico de la institución y la presencia de los señores Vicepresidentes miembros de la Mesa ha decidido que no se van a examinar las enmiendas presentadas por los trabajadores y por los empleadores.

En consecuencia esta presidencia va a someter el texto original que la Comisión ha enviado a esta Plenaria; eso significa que en el día de mañana se va a someter a votación el informe de la Comisión y en ese momento cada uno de los involucrados fijará su voto con relación al informe.

Proseguimos pues con el examen del texto del proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, párrafo por párrafo, a partir del párrafo 5 y hasta el párrafo 22.

(Se adoptan los párrafos 5 a 22, sucesivamente.)

De no haber objeciones, considerare que se adopta el proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente en su conjunto.

(Queda adoptado el proyecto de recomendación en su conjunto.)

Doy por terminado el examen del informe de la Comisión de los Recursos Humanos y del proyecto de recomendación que fueron sometidos a la Conferencia.

Conforme a lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo 40 del Reglamento de la Conferencia, las disposiciones del proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, que ustedes acaban de adoptar, serán transmitidas al Comité de

Redacción de la Conferencia para la preparación del texto definitivo de este instrumento.

La votación nominal del proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, se celebrará mañana, en sesión plenaria.

Me gustaría felicitar muy sinceramente al Presidente, a la Vicepresidenta trabajadora, al Vicepresidente empleador y a la Ponente de la Comisión, así como también a todos los miembros de la Comisión, por la importante labor que han sabido realizar. Del mismo modo, me gustaría dar las gracias a todos los miembros de la Secretaría, que tanto han contribuido al buen resultado logrado.

INFORMES SEGUNDO Y TERCERO DE LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE PODERES: PRESENTACIÓN DE LOS INFORMES DE LOS QUE LA CONFERENCIA TOMA NOTA

EL PRESIDENTE

Pasamos ahora al examen de los informes segundo y tercero de la Comisión de Verificación de Poderes que figuran en las *Actas Provisionales* núms. 6C y 6D respectivamente.

Original francés: Sr. ONI (delegado gubernamental, Benin; Presidente y Ponente de la Comisión de Verificación de Poderes)

Es para mí un honor presentar ante esta reunión de la Conferencia un breve resumen de las actividades llevadas a cabo por la Comisión de Verificación de Poderes este año, las cuales figuran en el segundo y tercer informes, correspondientes a las *Actas Provisionales* núms. 6C y 6D.

Durante la Conferencia, se presentaron a la Comisión diez protestas sobre la designación de las delegaciones y seis quejas relativas al impago o el pago parcial de los gastos de los delegados enviados por los interlocutores sociales.

También se recibió una comunicación. La Comisión toma nota de que el número de casos ha disminuido considerablemente desde hace unos años. Las protestas examinadas por la Comisión se refieren sobre todo a problemas de injerencia por parte de los gobiernos a la hora de designar a los delegados de los empleadores o de los trabajadores para asistir a la Conferencia.

La Comisión toma nota con preocupación de que hay casos que se repiten de un año a otro y, a este respecto, desea destacar la importancia que reviste el respeto de la obligación constitucional que tienen los gobiernos de velar por que los trabajadores y los empleadores puedan elegir libremente a los miembros de sus respectivas delegaciones.

En cuanto a las quejas, la Comisión toma nota con satisfacción de que algunos gobiernos han reaccionado rápidamente, al pagar los gastos de los delegados enviados por los interlocutores sociales, de modo que las quejas ya no tienen fundamento. La Comisión agradece semejante esfuerzo y espera que, en el futuro, estos problemas puedan solucionarse sin que los delegados se vean obligados a presentar una queja.

La Comisión toma nota de que la Conferencia decidió ayer modificar provisionalmente su Reglamento con el fin de dotar de instrumentos más eficaces a la Comisión de Verificación de Poderes.

La Comisión se felicita por esta decisión.

Por último, quisiera dar las gracias a la Conferencia por haber renovado la confianza que había depositado en mí, al nombrarme de nuevo miembro de la

Comisión. Permítanme asimismo expresar mi más sincero agradecimiento a mis dos colegas, la Sra. Sasso Mazzuferi y el Sr. Edström, por el espíritu de consenso que ha reinado en nuestros trabajos. Por último, quisiera agradecer sinceramente a la secretaria de la Comisión el excelente apoyo técnico y su concienzudo trabajo.

El PRESIDENTE:

El segundo y tercer informe de la Comisión de Verificación de Poderes fueron adoptados por unanimidad por dicha Comisión.

Les recuerdo que lo que se le pide a la Conferencia con respecto a estos dos informes es simplemente tomar nota de ellos.

(Se toma nota de los dos informes.)

Quiero dar las gracias muy sinceramente a los miembros de la Mesa de la Comisión de Verificación de Poderes por la excelente labor realizada, por la cual los felicito y expreso también mi agradecimiento a la Secretaría que les ha ayudado en su magnífica labor.

**INFORME DE LA COMISIÓN DE LOS TRABAJADORES
MIGRANTES: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y
APROBACIÓN**

El PRESIDENTE

Procederemos ahora al examen del informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, que figura en *Actas Provisionales* núm. 22. Invito a todos los miembros de la Mesa de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, es decir, al Presidente Sr. Dé, el Vicepresidente empleador Sr. de Regil, la Vicepresidenta trabajadora Sra. Burrow, y al Ponente, Sr. Kebbon a que tomen asiento en la tribuna. Tiene la palabra el Ponente de la Comisión, el Sr. Kebbon, para presentar el informe.

Original inglés: Sr. KEBBON (consejero técnico, Suecia; Ponente de la Comisión)

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes que ayer aprobó esa Comisión.

El Consejo de Administración decidió, en su 283.^a reunión, celebrada en marzo de 2002, incluir en el programa de trabajo de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo un debate general sobre los trabajadores migrantes, basándose en un enfoque integrado. Se trataba de incluir la migración por motivos de trabajo en la era de la globalización, las políticas y estructuras para una migración ordenada en búsqueda de empleo, y una mejora de la protección de los trabajadores migrantes. La tarea de la Comisión de los Trabajadores Migrantes era tratar este punto del orden del día basándose en un informe presentado por la Oficina, titulado: *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*.

La Comisión empezó a trabajar con un debate general que se refería a la migración internacional desde una perspectiva más general, y luego pasó a cuatro puntos más específicos que se convino serían el centro del debate.

Basándose en un proyecto de texto que preparó un pequeño grupo de trabajo, la Comisión revisó una serie de enmiendas a este proyecto de texto detenidamente, y concluyó su trabajo adoptando por consenso una serie de conclusiones.

Las conclusiones incluyen un plan de acción que, por un lado, inicia un proceso cuyo objeto es contribuir a los intercambios multilaterales en curso sobre esta cuestión y, por otro detalla cómo la OIT debería contribuir a crear una situación justa para los trabajadores migrantes en una economía globalizada. El plan de acción tiene varios componentes, entre los que figuran: en primer lugar, un marco multilateral no vinculante que incluye la elaboración de directrices sobre una serie de cuestiones pertinentes que se basan en las mejores prácticas en materia de migración internacional, de mano de obra; en segundo lugar, la promoción de las normas pertinentes de la OIT para los trabajadores migrantes; en tercer lugar, la creación de capacidades y la asistencia técnica; en cuarto lugar, el desarrollo de una base global de conocimientos; y, en quinto lugar, el apoyo al diálogo social continuo en este ámbito. A modo de seguimiento, se presentan una serie de diferentes propuestas para que las estudie el Consejo de Administración.

A pesar de que la cuestión de la emigración es compleja y controvertida, y que el debate en la Comisión reflejó las perspectivas divergentes que existen en torno a esta cuestión, debemos señalar que la Comisión pudo concluir su labor con un consenso. Cabe admitir que la Comisión estuvo a punto de recurrir a una votación en una ocasión, pero los esfuerzos comunes de todas las partes desembocaron en un compromiso que fue aceptable de manera general. De ese modo, al final prevaleció un espíritu de cooperación y todas las partes hicieron verdaderos esfuerzos para que el resultado del trabajo fuera una conclusión aceptable para todos. En resumen, parece justo afirmar que, si bien un consenso parece surgir en torno a la idea de que la migración puede ser beneficiosa para todos, siempre y cuando se gestione mejor y más eficazmente, este consenso todavía puede ser frágil y hacen falta muchos esfuerzos para mejorar las posibilidades de un debate informado sobre la cuestión para disipar los temores que existen y lograr un equilibrio entre intereses que son diferentes y a veces divergentes. Podemos decir que, sin duda, los resultados de la labor de la Comisión son una considerable contribución a este proceso.

Por último, quisiera añadir que los gobiernos, a menudo, están sometidos a la presión de trabajadores y empleadores para responder a los nuevos retos. En otras circunstancias las presiones las ejercen las ONG u otros actores de la sociedad civil. En pocas palabras, están presionados por aquellos a los que las cuestiones y los problemas que se están debatiendo les afectan directamente. La estructura tripartita única de la OIT confiere a los interlocutores sociales un poder considerable que, da a la Organización un peso aún mayor y la convierte en un actor clave para tratar las cuestiones sociales a escala mundial. Ahora bien, para conservar esa ventaja, es fundamental que incluso cuando hay mayoría sobre un determinado tema en discusión, es importante que nos esforcemos por que haya una visión tripartita común. Actualmente, podemos felicitarnos todos por haber hecho un esfuerzo suplementario para llegar a un resultado que es un progreso y es aceptado por todos. Ello dará una base sólida a la OIT para crear una situación justa para los trabajadores migrantes en la economía globalizada.

En esta situación se invita a la Conferencia Internacional del Trabajo a que adopte el proyecto de resolución y el proyecto de conclusiones sobre un

compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, incluyendo el plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes, que figura en el informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, y a que invite al Consejo de Administración y al Director General a considerarlos debidamente al planificar las futuras acciones relativas a los trabajadores migrantes.

Sr. DE REGIL (*consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, México; Vicepresidente empleador de la Comisión de los Trabajadores Migrantes*)

En primer lugar, como latinoamericano que soy quiero felicitar a nuestro Presidente por su elección, y felicitarle por tener un Presidente tan sabio y tan prudente en esta difícil Conferencia.

Me da un gran gusto y me honra muchísimo poder presentar ante ustedes los puntos de vista de los empleadores sobre el informe y las conclusiones de los trabajos, intensos por cierto, de la Comisión de los Trabajadores Migrantes. Como quedó demostrado durante las discusiones, el tema de los trabajadores migrantes y sus efectos son de gran importancia para los empleadores. En un mundo globalizado con un acelerado cambio estructural y un avance tecnológico sin precedentes, el empleo se mueve de un país a otro con facilidad no conocida, y por lo mismo resulta crucial para nuestras empresas tener acceso a la fuerza laboral, a los conocimientos y las habilidades que se requieren para poder aumentar su capacidad productiva, su eficacia y su competitividad, lo que toma una particular importancia dada las tendencias demográficas y de empleo que hoy se dan.

El informe recoge las inquietudes de hoy en el fenómeno migratorio, que es tan viejo como la misma humanidad; sin embargo, el siglo XXI representará, sin duda, el mayor movimiento migratorio de la humanidad. El fenómeno seguirá creciendo los próximos años, y marcará este siglo como el gran tiempo de la migración. En este momento, de los 175 millones de migrantes que hay en el mundo, cerca de 86 millones son trabajadores. La expectativa puede ser mucho más grande en los años por venir. Por lo mismo, es un tema que afecta a todos los países, ya sea en la modalidad de destino, de origen o de tránsito. En el caso de mi país, México, es claro que las tres modalidades caben, pues muchos mexicanos van a países de destino como Estados Unidos y Canadá, y muchos centroamericanos trabajan en México y pasan por ahí en su viaje al norte.

Como es fácil imaginar, el caso de México demuestra la imperante necesidad de encontrar fórmulas que ayuden a solucionar la problemática que México enfrenta con los trabajadores migrantes. Igual que México enfrenta con los trabajadores migrantes una serie de problemas, muchos otros países son afectados por este fenómeno, de ahí que el mandato dado a la Comisión por el Consejo de Administración fuese que se corroborara la forma en que nuestra Organización podía enfrentar estos retos, cómo equiparla para poder resolver este asunto, y finalmente cómo encauzar los trabajos futuros de la OIT en este tema tan actual y tan trascendente.

No hay duda de que el trabajo de los migrantes ha tenido una contribución positiva al crecimiento económico. El Informe de la Oficina, muy bueno y amplio por cierto, muestra que la migración por el empleo ha conseguido una expansión económica, no inflacionaria, ha permitido la creación de empleos,

ha movilizad las calificaciones y aptitudes laborales, y ha rejuvenecido a las poblaciones. Por supuesto que el fenómeno ha propiciado otros movimientos y también, lamentablemente, ha generado problemas. Todo este espectro fue analizado y discutido por nuestra Comisión, y en la medida en que nuestros trabajos fueron progresando en las mentes de todos los integrantes del Comité se fue perfilando la idea fundamental de cómo maximizar los beneficios de la migración laboral y cómo minimizar los riesgos de ella.

La OIT funciona en razón de sus normas y, por lo mismo, para la Comisión, el tema de los convenios relativos al trabajo de los migrantes, fue de importancia fundamental. Así, se discutió sobre la pertinencia, actualidad, y vigencia de los Convenios núms. 97 y 143, adoptados en los años 1949 y 1975, respectivamente. El resultado fue que la Oficina debe investigar las causas de la baja ratificación de estos. El Convenio núm. 97, con 55 años a cuestas ha sido ratificado por solamente 42 países, esto es, por el 24 por ciento de los Estados Miembros. El Convenio núm. 143 ha recibido sólo 18 ratificaciones, que representan el 10,2 por ciento de la comunidad internacional. La discusión puso en perspectiva muy correcta muchas de las razones de esta pobre ratificación y rechazo que las naciones han tenido. Desde un principio, los empleadores apuntamos que estos Convenios no tratan sobre el problema actual de la migración laboral, no proponen soluciones a la situación que la migración de trabajadores plantea hoy, ni atienden a la naturaleza del origen y del destino de estos trabajadores en el siglo XXI. Estos instrumentos son obsoletos y, si bien pueden ser considerados como fuente histórica, es claro que no corresponden a las fuentes reales de la problemática de los trabajadores migrantes de hoy.

Por lo mismo, nuestra posición fue que la Oficina debería dedicar sus magros recursos a conocer cuáles son los impedimentos que los países tienen para considerar estos instrumentos. Nos parece totalmente inadecuado iniciar una campaña para la ratificación de estos Convenios, pues solamente se gastarían los recursos de la Oficina y no se obtendrán buenos resultados, sobre todo en los países de destino. En vez de este dispendio, pensamos que la Oficina debe enfocarse en la asistencia técnica en beneficio de los Estados Miembros, tanto en los países de origen como en los de destino, al efecto de que puedan formular correctamente sus políticas migratorias, sus políticas de acogida y, así, se puedan combinar los temas de desarrollo nacional, protección familiar, inversión de remesas, preparación y calificación de habilidades, etc. En los países de origen, la asistencia técnica plantea retos mayores pues debe considerar las causas que motivan la migración de los trabajadores; identificarlas y proponer como resolverlas. Igualmente, debe considerar cómo retener a los trabajadores que regresan y cómo negociar e implementar convenios bilaterales o regionales. El tema de la previsión y de la seguridad social debe, asimismo, tratarse.

El número de trabajadores migrantes ha aumentado considerablemente en los últimos años. Esto se refleja en un número mayor de mujeres y jóvenes migrantes que, en una gran mayoría, emigran irregularmente y entran de forma ilegal a los países de tránsito y de destino. Este nuevo e intenso flujo de trabajadores indocumentados plantea muchos problemas, no sólo para los trabajadores, que pueden sufrir abusos y maltratos, sino también para los go-

biernos, obligados a velar por los derechos humanos; no podemos sino reconocer que para los empleadores también se plantean numerosos problemas, pues la contratación de irregulares conlleva siempre la amenaza de sanciones de tipo administrativo y en algunos casos hasta de tipo penitenciario. Además, para los empleadores que buscan cumplir con la ley nacional, la competencia desleal de quienes no lo hacen, representa un importante obstáculo y a veces, una situación de completa desventaja. El empleador que viola la ley debe ser sancionado, pero, por otro lado, si las necesidades del mercado laboral reclaman mano de obra, el empleador no tiene más remedio que buscarla, pues de otra manera caerá en la improductividad y en la falta de competitividad, lo que afecta a la empresa y a sus propios trabajadores.

Como se ve, el tema plantea contradicciones y un sinnúmero de problemas que afectan a trabajadores, empleadores y gobiernos. Nadie puede cuestionar el derecho natural de los gobiernos a planear, decidir e implementar sus políticas migratorias, pero, por otro lado, tampoco se puede negar que las necesidades del mercado laboral deben ser atendidas por los gobiernos, que deben facilitar la contratación de migrantes y su regularización. De la misma manera, un patrón de acción y una guía para la contratación de migrantes representan una ventaja para todos, pues los temas de derechos laborales, cargas tributarias, seguridad social y mercado laboral real se verían inmediatamente mejorados.

Durante la discusión se planteó con frecuencia el tema de la protección de los derechos laborales de los migrantes con independencia de su estatus migratorio, al igual que la observancia de los derechos humanos. Los empleadores estamos de acuerdo con el principio, pero necesariamente debemos dejar constancia de que, para que esto funcione, las leyes y prácticas nacionales deben ser revisadas y adecuadas en consecuencia. El tema de la protección social es otro capítulo de gran preocupación puesto que es indispensable que las legislaciones se adecuen para este efecto, tanto en el contexto nacional, como en los acuerdos bilaterales o regionales. La rica experiencia de Europa puede ayudar a buscar soluciones *ad hoc* en otras economías regionalizadas.

Queda claro que lo que debe ver el Consejo de Administración es lo siguiente: buscar un camino para entender mejor lo que la migración laboral necesita en el contexto del mundo del trabajo; coordinar y ser coherente con otros organismos que se ocupan del tema migratorio como son la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales de las Naciones Unidas y la Organización Internacional para las Migraciones; empatar y seleccionar los principios básicos de los otros instrumentos sobre migrantes que se tienen hoy en día y a los que hace referencia el informe y esta Resolución; dedicar lo necesario para identificar mejor las interrelaciones que plantea la migración entre los países de origen y los de destino, así como un mejor conocimiento estadístico y de necesidades y, por último, un apoyo total a la asistencia técnica.

Esta difícil Comisión nos dejó algunas lecciones que vale la pena mencionar para aprender a mejorar nuestro trabajo.

La primera lección es que la Oficina debe concentrarse en documentos muy neutros, de una extensión razonable, que no traigan a la mesa de discusiones elementos que no pertenecen al mundo laboral. La

segunda gran lección es que las conclusiones son eso, conclusiones, no un repaso de los documentos e informes de origen, no se puede concluir cuando las conclusiones desbordan lo esencial pero siguen trayendo lo accesorio. La tercera gran lección es que los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores deben hablar del tema antes de la reunión de la Conferencia para ubicar las posturas e iniciar la búsqueda de alternativas. Por segunda vez, lo hemos hecho entre los dos Grupos, trabajadores y empleadores, y el resultado se ve ahora. Además, la información a los gobiernos debe ser previa y con búsqueda de respuesta, sobre todo en temas como éste con una gran dosis de implicaciones políticas.

No puedo dejar de recordar que los augurios para nuestro trabajo fueron pesimistas. El éxito de esta importante Comisión fue el trabajo arduo, constante, paciente e inteligente de nuestro Presidente, el Ministro de la Función Pública, Trabajo, Empleo y Organizaciones Profesionales de Senegal, Sr. Dé, de la Sra. Burrow, Vicepresidenta del Grupo de los Trabajadores, cuya experiencia, buena fe, pragmatismo y superior inteligencia permitieron acomodar las soluciones, preparar los textos y mantener una dinámica de arreglo. Mis agradecimientos y felicitaciones a ambos.

En la parte que corresponde a la Secretaría también debo expresar mi agradecimiento y reconocimiento a todo el maravilloso equipo de la Oficina, en especial a Monique Zarka-Martres, a Manolo Abella, a Javier Escobar y a Patrick Taran, quienes junto con su equipo y el Sr. Assane Diop, siempre trabajaron al máximo y buscaron las avenidas de solución.

La exposición, que acaban ustedes de escuchar, a cargo del Sr. Kebbon del Gobierno sueco, puso en perspectiva nuestros trabajos y facilitó la adopción del informe.

Para mi Grupo, ese bello mosaico de distintas realidades nacionales, sólo tengo palabras de agradecimiento por su apoyo, su sapiencia y su gran resistencia.

A los delegados gubernamentales, mi reconocimiento y gratitud por su capacidad, inteligente y patriota, para acomodar las propuestas de tal manera que, sin tener un texto o una propuesta vinculante, se abran las puertas a la solución de un problema que nos afecta a todos.

Finalmente, una nota de gratitud y admiración para los intérpretes y los traductores, esas personas indispensables e invisibles porque no las vemos desde acá, que hacen posible nuestra comunicación.

Original inglés: Sra. BURROW (delegada de los trabajadores, Australia; Vicepresidenta de la Comisión de los Trabajadores Migrantes)

Mucho me complace poder hablar sobre las conclusiones relativas a un plan de acción de la OIT sobre el tema crítico de la migración.

Quiero, al comienzo, pedir disculpas a los miembros de la Comisión de los Trabajadores Migrantes por no haber estado presente ayer para la adopción de nuestro informe. Desgraciadamente, había aceptado una invitación para asistir a otra reunión en Europa cuando se programó la adopción de nuestro informe para el lunes.

Sin embargo, mis colegas me han informado sobre lo sucedido ayer y me complace oír que las conclusiones y nuestro informe fueron adoptados con el apoyo pleno de todos los miembros de la Comisión.

Quiero, en particular, dar las gracias al Sr. Dé, nuestro Presidente, por los comentarios sumamente amables que tuvo ayer, en el momento de la adopción del informe, y reiterar el agradecimiento del Grupo de los Trabajadores por la manera profesional, por el buen humor con que condujo el trabajo de la Comisión en las últimas dos semanas. Vayan mis gracias también a los representantes gubernamentales y a la Oficina por las contribuciones valiosas que hicieron a nuestra labor.

Doy las gracias también al Sr. de Regil, mi homólogo del Grupo de los Empleadores, por su colaboración sumamente constructiva y por la sincera amistad que se ha instaurado entre nosotros en las últimas semanas. Espero que podamos seguir trabajando juntos en la aplicación de estas conclusiones y en el desarrollo ulterior del marco multilateral. Nuestra colaboración se basa en el respeto y en el reconocimiento mutuo de que tanto las organizaciones de empleadores como los sindicatos tienen mucho que ganar con la solución de estos problemas. Las necesidades del mercado laboral y la protección de los trabajadores coinciden en cuanto a las preocupaciones de nuestros dos Grupos.

Los sindicatos y los empleadores tienen gran interés en los debates que se están realizando a nivel nacional e internacional sobre la migración. Si nuestras voces son dejadas de lado y se ignoran las tensiones que han surgido entorno a la migración se irán exacerbando.

La creación de un marco multilateral para la migración coloca a la OIT y, por consiguiente, a los empleadores, trabajadores y gobiernos, en el centro mismo de las deliberaciones sobre la migración. La OIT tienen un mandato natural en lo que se refiere a las migraciones por razones laborales y espero que este plan de acción permita que se cumpla ese mandato.

Tengo entendido que, en sus comentarios de ayer, el Sr. Dé aludió al tripartismo y a la manera en que la OIT, mediante su estructura tripartita, trabaja como un instrumento que permite considerar este tema, tan controvertido, de la migración desde todas las perspectivas. Yo comparto esta opinión. La migración, desgraciadamente, es un tema cada vez más polémico y controvertido.

Los debates de las últimas dos semanas siempre han sido francos, a veces un poco apasionados, sin embargo, hemos conseguido, a través de concesiones mutuas, llegar a un consenso.

Las conclusiones finales reflejan los deseos de todas las partes. En el curso de nuestro debate examinamos más de 180 enmiendas al proyecto de conclusiones. Gran parte de estas enmiendas, habían sido presentadas por los gobiernos del grupo de los PIEM. La mayoría de esos gobiernos tienen economías que dependen de las migraciones y sostienen un debate político y social muy importante entorno al efecto de las migraciones. A través de consultas y negociaciones constructivas, logramos concesiones que permiten reflejar, no sólo, las preocupaciones de los PIEM, sino también las de los países en desarrollo en las conclusiones finales. Es sorprendente que pese a la naturaleza del tema, no haya sido necesario hacer ninguna votación en la Comisión. Nuestras conclusiones fueron adoptadas por unanimidad y esto es prueba de la naturaleza equilibrada del resultado.

También he recibido un informe completo de los comentarios hechos por el Director General de la OIT en el momento de la adopción del informe

ayer. Tengo entendido que habló de nuestras conclusiones diciendo que marcaban un hito para la coherencia futura del sistema multilateral y son una respuesta concreta al Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Se me dice, que el Director General indicó apoyo firme al plan de acción y aceptó el pedido de nuestras conclusiones de que la OIT elabore un marco multilateral para las migraciones y dijo que informaría al Consejo de Administración en noviembre de 2005, tal y como se le ha solicitado.

La elaboración de un marco multilateral sobre migraciones fue un componente central de las presentaciones del Grupo de los Trabajadores a lo largo de todo el debate. Adoptamos este enfoque porque creemos fundamentalmente que una migración mayor y mejor administrada tiene el potencial de proporcionar beneficios a los países de acogida y a los países de envío. Como saben los miembros de la Comisión, he hablado ampliamente durante las últimas dos semanas sobre las ventajas que aportan las migraciones al crecimiento económico de los países de acogida. Existe la necesidad de que las migraciones sigan compensando los cambios demográficos y reemplacen a la fuerza laboral envejeciente. En Canadá solamente, hacia el 2010, el crecimiento neto de la fuerza laboral vendrá de las migraciones.

También nos hemos concentrado en los beneficios económicos potenciales de las migraciones para los países en desarrollo. La reducción de la oferta de mano de obra en los países que cuentan con un índice alto de desempleo y subempleo y con economías informales masivas puede reducir la presión del mercado laboral y soportar las presiones sobre los salarios y las condiciones de trabajo, ofreciendo así una mayor seguridad y dignidad para las familias trabajadoras. Las remesas, el retorno de la migración y el potencial de los migrantes para ayudar a los países de envío a recibir tecnología, inversiones y mayores oportunidades comerciales necesarias para el desarrollo económico, se añaden al potencial económico positivo que representa la migración.

Desgraciadamente, en la actualidad las oportunidades económicas de migración para los países de envío y de acogida no maximizan los beneficios. Consideramos que el marco multilateral puede contribuir a que tanto los países industrializados como los países en desarrollo adapten sus políticas y asistan a todos los países a alcanzar los beneficios potenciales que puede proporcionar el aumento de la migración.

El Grupo de los Trabajadores también adoptó esa postura porque coincide con muchas de las conclusiones relacionadas con las migraciones que figuran en el Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. La Comisión Mundial reconoció que «el mayor vacío de la estructura internacional de la economía global es la falta de un marco multilateral que rija el movimiento transfronterizo de personas». En el párrafo 431 del Informe de la Comisión Mundial, se afirma que: «Desde la perspectiva de los países en desarrollo, la ausencia de un marco multilateral para el movimiento transfronterizo de personas refleja otro vacío en las reglas que gobiernan la economía global. Muchos de ellos mantienen que la libre migración hacia los países industrializados supondría un medio sencillo, rápido y poderoso para incrementar los beneficios que reciben de la globalización».

En ese contexto, los países en desarrollo cada vez han reconocido más ese potencial y buscan una expansión significativa de la migración temporal o de la migración limitada en el tiempo, en el contexto del Modo 4 del AGCS de la Organización Mundial del Comercio.

Entendemos que los países en desarrollo desean firmemente ampliar el Modo 4 de la AGCS para cubrir a los trabajadores no calificados y ampliar drásticamente la cantidad de trabajadores cubiertos por este acuerdo.

En realidad, a pesar de todas las discusiones de las últimas dos semanas sobre los distintos foros internacionales sobre la migración internacional, es probable que los negociadores comerciales de la OMC sean los que puedan ejercer la influencia más inmediata sobre la magnitud y el alcance de las migraciones en el futuro próximo.

Sin embargo, una de las principales preocupaciones del movimiento sindical es que las discusiones del Modo 4 del AGCS hasta ahora han hecho caso omiso de las condiciones de trabajo que deben aplicarse a las personas que cruzan fronteras en virtud de ese acuerdo.

No ha habido ninguna discusión seria sobre la igualdad de trato o la aplicación de las normas pertinentes de la OIT para esos trabajadores comprendidos en el marco de las negociaciones de la OMC. Además, la OMC no dispone de los conocimientos técnicos para tratar esas cuestiones laborales de manera aislada con respecto a otras organizaciones internacionales.

Por consiguiente, ese es otro motivo por el cual el marco multilateral es necesario para influir y equilibrar todos los aspectos de la migración.

Una vez más, coincidimos con la Comisión Mundial sobre la Globalización cuando afirma que: «Todo el mundo podría beneficiarse mucho de la existencia de un régimen multilateral para el movimiento transfronterizo de personas que haga el proceso más ordenado y elimine la explotación de los migrantes».

En el párrafo 433 del Informe de la Comisión Mundial se dice que: «la falta de un régimen multilateral ordenado para el movimiento transfronterizo de personas ha permitido, por defecto la aparición de una serie de problemas colaterales graves». Según la Comisión esos problemas son: la fuga de cerebros, el aumento de la inmigración ilegal, el tráfico internacional de personas, y la explotación laboral.

Me complace observar que las conclusiones de nuestra Comisión reconocen muchos de los aspectos negativos de la migración. Buena parte de nuestras conclusiones se centran en el alcance y en la gravedad de los abusos laborales relacionados con la migración.

Aunque no todos, muchos de esos abusos están relacionados con los trabajadores migrantes ilegales. La rápida expansión de formas ilegales de migración en los últimos años es un factor que contribuye a que exista una mayor incidencia de abusos. Otro factor explicativo es la globalización y el aumento de la competencia en los mercados de productos, lo que se traduce en una presión para reducir los costos laborales. Lamentablemente eso lleva a la explotación de los trabajadores ilegales que están en una situación de vulnerabilidad y no pueden defender sus derechos.

Industrias, como la agricultura y la construcción, junto con mujeres que se dedican a las labores do-

mésticas, son especialmente vulnerables al abuso de los trabajadores migrantes y requieren atención especial. La expansión de la migración temporal o limitada en el tiempo podría exacerbar esos problemas si se produjera sin la protección laboral adecuada.

A fin de mitigar esos problemas se necesitan medidas urgentes para fomentar y ampliar la migración legal como sustitución de los flujos ilegales. Me complace que nuestras conclusiones hayan reconocido que la creación de un proceso migratorio más transparente y consistente fomentaría el aumento de la migración legal y la disminución de la migración ilegal.

Durante las discusiones, el Grupo de los Trabajadores señaló que también se necesitan, programas de amnistía para reducir el nivel existente de migrantes ilegales a través de la legalización de esas personas. Lamentamos que las conclusiones no contengan recomendaciones explícitas sobre la materia.

Durante las discusiones del Grupo de los Trabajadores también hizo hincapié en las preocupaciones por el papel que desempeñan las agencias privadas de colocación en el abuso de los trabajadores migrantes. A fin de reducir la incidencia de esos problemas, exhortamos a que se instaure un sistema de licencias y de vigilancia de la contratación que realicen esas agencias y a que se introduzcan castigos severos para las agencias que infrinjan la ley. Nuestras conclusiones reflejan y responden a esas preocupaciones.

El mayor riesgo de la migración para los países de origen es la fuga de cerebros. Pese a que en nuestras conclusiones se reconoce la importancia de esta cuestión, me decepciona en cierto modo que no se hayan suscrito compromisos precisos para compensar a los países en desarrollo por la pérdida de inversión que supone la migración de los trabajadores cualificados tras haber recibido una buena educación.

También me decepciona el hecho de que en las conclusiones no se preste más atención a las políticas económicas inadecuadas que se aplican en muchos países en desarrollo, a la insistencia en la privatización, a la flexibilidad del mercado laboral, y las políticas macroeconómicas restrictivas, que son factores que empujan a la migración desde los países en desarrollo.

En el aspecto positivo, nuestras conclusiones reconocen, no obstante, que a menudo, la migración lleva aparejados costes adicionales cuando ésta causa la destrucción o la perturbación del núcleo familiar, y que es necesario el apoyo, a través del programa de empleo global de la OIT, para la creación de trabajo decente en los países de origen.

Dado el potencial económico de la migración, pese a reconocerse que dicho potencial no se ha manifestado plenamente, y dada la evidencia del incremento de los abusos a los trabajadores migrantes, queda aún un espacio considerable para una mejor gestión de las migraciones. Reconocemos, no obstante, que éste es un tema complejo que requiere un equilibrio de todos los intereses en juego. En vista del carácter polifacético de todos estos problemas, y de que es necesario llegar a un trato equitativo entre los países de origen, los de recepción y los propios migrantes, el Grupo de los Trabajadores cree que es sumamente pertinente lo que se dice en el párrafo 23 de nuestras conclusiones. Es decir, que: «con objeto de prestar asistencia a los Estados Miembros en la formulación de políticas de migraciones labo-

rales más eficaces, los mandantes tripartitos han acordado elaborar un marco multilateral no vinculante para el enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos que tome en consideración las necesidades de los mercados de trabajo nacionales».

En el párrafo 24 figuran una serie de 20 puntos que constituyen una muestra del tipo de problemas y políticas que hemos acordado, y que deberían incluirse dentro del marco multilateral. El párrafo 24 contiene una lista abierta de problemas económicos, sociales, laborales, que se abordarán dentro del marco multilateral, que no se limitará a tratar únicamente de estos asuntos. Estos 20 puntos tratan de temas que caen plenamente dentro del mandato de la OIT. Muchos de ellos tienen que ver con la protección efectiva de los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes y con la promoción de las ventajas económicas de los países de origen y de acogida.

El término «basado en los derechos» generó mucha discusión en el seno de la Comisión. A lo largo de este debate los trabajadores aclararon constantemente el sentido de esas palabras. En nuestra opinión un enfoque basado en los derechos significa que debe reflejar la normativa internacional en materia laboral y los principios que se han desarrollado por medio de la OIT. Nos complace que la Comisión haya aceptado este enfoque y que lo haya reflejado en sus conclusiones.

En las conclusiones que hemos adoptado se reconoce que, hoy en día, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) siguen teniendo vigencia. La Comisión aprobó unánimemente que la OIT inicie una campaña con miras a promover la ratificación de estos convenios y la aplicación de los principios que contienen en relación con la protección de los trabajadores migrantes.

Pedimos al Consejo de Administración y a la Oficina que velen por que se pongan a disposición los recursos necesarios para aplicar esta decisión. Hay 22 países que han solicitado asistencia. Pensamos que este es un trabajo seminal a fin de proteger a los trabajadores migrantes y de respetar los flujos migratorios.

Creemos que la aplicación de estas conclusiones redundan en interés de todas las partes, trabajadores, empleadores y gobiernos.

Nuestras conclusiones atañen también a otra serie de instrumentos de la OIT que son pertinentes en la materia, entre otros, los convenios fundamentales de la OIT, las normas fundamentales relativas a las agencias privadas de colocación, la seguridad social, la protección del salario, la protección de la maternidad, la inspección laboral, la seguridad y la salud en el trabajo, etc. En conjunto, estos instrumentos pueden proporcionar una base adecuada para un enfoque de la migración basado en los derechos.

Asimismo, queremos llamar la atención sobre el párrafo 29 de las conclusiones donde se afirma que los participantes suscribieron las conclusiones de la reunión tripartita de expertos, reunidos en 1997. En nuestras conclusiones se insta a la Oficina a que promueva la aplicación de las directrices sobre las medidas especiales de protección para los trabajadores migrantes con contratos de duración determinada. En estas directrices se incluyen disposiciones

relativas a la igualdad de trato en materia de salarios para los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal y para los nacionales que realicen un trabajo similar.

En el párrafo 31 de nuestras conclusiones se reconoce la importancia de la creación de capacidad en materia de migración para los gobiernos y las organizaciones de empresarios y de trabajadores. Se reconoce que la política de migración, los derechos laborales, la legislación y la práctica, las bases de datos nacionales, los servicios de inspección laboral, las campañas contra el racismo y la xenofobia, y así como la creación de trabajo decente, son todos sectores críticos para todos nosotros y que el asesoramiento es vital para llevarlos a cabo.

La clave para seguir comprendiendo una política de desarrollo sobre la migración es el diálogo social. En el párrafo 34 de las conclusiones de la Comisión se solicita a la OIT que apoye el diálogo social a nivel nacional e internacional.

Permítanme dar de nuevo las gracias a todos los que nos han ayudado en nuestras deliberaciones y quiero mencionar especialmente a mi propio equipo: Bob Kyloh, Luc Demaret, Verena Schmidt, de ACTRAV, y Elsa Ramos, de la CIOSL, como secretaria del Grupo de los Trabajadores. Todos ellos han sido trabajadores incansables. Nos han ayudado en nuestra labor y junto con la Mesa de la Comisión y el Comité de Redacción creo que hemos realizado una labor importante para la Comisión y para los trabajadores migrantes.

En resumen, esta discusión general sobre la migración es uno de los primeros experimentos con un enfoque integrado sobre temas que la OIT ha venido promoviendo en los últimos años. Hemos decidido que no existe la necesidad de reabrir o revisar en este momento los instrumentos vigentes en la OIT, sino que, en su lugar, hemos decidido que deben presentarse los instrumentos existentes en materia de migración. Hemos decidido también que la OIT deberá ampliar sustancialmente sus actividades en materia de migración. De hecho, hemos elaborado un Plan de Acción para el trabajo futuro de la Oficina, en el que se incluye la elaboración y la aplicación de un marco multilateral no vinculante para los trabajadores migrantes.

Estoy de acuerdo con el Director General en que esto es un hito en la labor de la OIT en materia de migraciones. Esta oportunidad y las decisiones que hoy adoptamos son comparables a las decisiones de 1949 y 1975, cuando la OIT aprobó los dos convenios existentes sobre los trabajadores migrantes.

Recordamos que el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) estableció el marco de acuerdos bilaterales que contribuyeron a regular la política de migraciones en los decenios de mediados de siglo. Esperamos que nuestro Plan de Acción contribuya a ofrecer directrices para una mejor gestión de los trabajadores migrantes en el siglo XXI. Solicitamos su ayuda para llevar a cabo esta tarea.

Original francés: Sr. DÉ (Ministro de la Función Pública, de Trabajo, del Empleo y de las Organizaciones Profesionales, Senegal; Presidente de la Comisión)

En las últimas dos semanas tuve el honor de presidir la Comisión de los Trabajadores Migrantes. Hoy me complace informarles que la Comisión ha logrado un amplio consenso sobre una iniciativa de importancia, a saber, un Plan de Acción de la OIT sobre trabajadores migrantes.

El desafío al que nos enfrentábamos se refleja en el título del informe que fue tan valioso para nuestros debates. Se trataba de encontrar el medio de lograr un enfoque equilibrado para los trabajadores migrantes en el marco de una economía globalizada. Habida cuenta del carácter delicado de las cuestiones de migraciones era, en efecto, un desafío importante, y creo que todos nos sentíamos algo preocupados frente a una tarea tal, al iniciar nuestras deliberaciones. En efecto, la tarea fue sumamente difícil.

Los puntos de vista que se expresaron sobre varios temas fueron muy divergentes, primero entre los gobiernos, y luego entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Pero la Comisión, gracias a un notable espíritu de conciliación, logró llegar a un consenso sobre cuestiones que, como dijo, el Sr. Somavia son uno de los problemas más difíciles a que debe abocarse la comunidad internacional. Queda claro que lo que nos ayudó a todos fue el deseo que todos compartimos de lograr una mejor protección de los trabajadores migrantes y una mejora de los sistemas de gestión de las migraciones por motivos laborales. Me parece muy notable que la Comisión haya emprendido la tarea de identificar los temas específicos que hay que incluir en el marco multilateral para la administración de esas migraciones y la Comisión, a mi juicio, logró de manera brillante, dar a la Oficina directrices claras sobre las cuestiones que deben abordar los principios rectores en esa materia.

Es en ese contexto que acabo de describirles que presentamos hoy el resultado de nuestra labor. Ustedes cuentan, ahora, con un informe que refleja fiel y objetivamente nuestras sustanciales discusiones, como también las conclusiones sobre un enfoque equitativo para los trabajadores migrantes en una economía globalizada, incluido un plan de acción para los trabajadores migrantes. Esas conclusiones se basan sobre una estructura tripartita y sobre la decisión unánime de todos los miembros de nuestra Comisión. Reflejan los acuerdos sobre los medios que debemos utilizar en el marco de un proceso de debate multilateral permanente que debemos llevar a cabo para responder a las preocupaciones expresadas y progresar hacia un enfoque más equitativo para los trabajadores migrantes, dando por sentado que todo eso se hará en cooperación estrecha con las instituciones y organismos competentes de las Naciones Unidas.

En el plan de acción que les proponemos figuran varios elementos. Hemos decidido fijar, para guiarnos, un marco multilateral no vinculante que se basa sobre un enfoque fundado en los derechos para la gestión de las migraciones internacionales. Ese marco toma en cuenta las necesidades del mercado laboral y el respeto de los derechos soberanos de todos los Estados de determinar sus propias políticas migratorias, que comprenden las condiciones de ingreso y de estancia en sus territorios. Se enumeran allí una lista de cuestiones sobre las que la Organización Internacional del Trabajo, en un contexto tripartito, tendrá que elaborar principios rectores basados sobre las mejores prácticas que el Consejo de Administración tendrá que examinar en noviembre de 2005.

Reafirmamos la importancia de las normas internacionales del trabajo en materia de migraciones internacionales y la necesidad de mejorar su conocimiento y su aplicación. Destacamos la necesidad de reforzar las capacidades de los Estados Miem-

bros y de proporcionarles una ayuda en esa materia y la necesidad de ampliar nuestras bases de conocimientos sobre las migraciones internacionales. Por último, destacamos y reafirmamos la importancia crucial del diálogo social en ese contexto. Creo que todos coincidimos en que, en ciertos momentos, en estas dos últimas semanas, abrigamos algunos temores sobre nuestra capacidad de lograr que nuestros puntos de vista se acercasen. No puedo sino que regocijarme por el esfuerzo significativo que todos los miembros de la Comisión desplegaron para lograr un consenso gracias a lo cual nuestro trabajo se vio coronado de éxito.

Tengo el honor, de someter a la consideración de todos el Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 y las conclusiones que nos permitirán orientarnos hacia una mayor equidad para los trabajadores migrantes en una economía globalizada. Hago votos para que la Plenaria pueda consagrar de manera positiva los resultados de nuestras deliberaciones.

Antes de concluir, permítanme dar mis más sinceras gracias y mis felicitaciones al Vicepresidente empleador D. Jorge de Regil, a la Vicepresidente trabajadora la Sra. S. Burrow por su trabajo de dirección, por su clarividencia, su sentido de pragmatismo en la defensa de los intereses de sus Grupos y a la vez la capacidad de elaborar y aceptar concesiones. Vayan mis felicitaciones a todos los miembros gubernamentales, a los empleadores y trabajadores de la Comisión. Y también, señor Presidente, quiero felicitar a toda la Secretaría que nos dio toda la asistencia que necesitábamos.

Quiero citar en particular al Sr. Manolo Abella, a la Sra. Monique Zarka Martres y a D. Javier Escobar y al Sr. Terán.

EL PRESIDENTE

Declaro abierta la discusión general sobre el informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes.

Original inglés: Sr. MICHEL PENDER (consejero técnico y delegado gubernamental suplente, Irlanda, haciendo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea)

Tengo el honor de intervenir en nombre de la Unión Europea. Me gustaría, de entrada, dar las gracias al Presidente de la Comisión por haber presidido las labores de la misma con paciencia y con buen humor, cuando fue necesario, sobre todo cuando se trataron cuestiones delicadas desde el punto de vista político o técnico. También quiero dar las gracias a la Secretaría de la OIT por su trabajo durante las reuniones de la Comisión y por el trabajo realizado entre bambalinas de las dos últimas semanas. Asimismo, quiero dar las gracias a los traductores por su dedicación y su gran paciencia en las largas reuniones de la Comisión.

Los Estados miembros de la Unión Europea consideran que el trabajo realizado en esta reunión de la Conferencia contribuye de manera significativa a un futuro plan de acción de la OIT encaminado a mejorar la situación de los trabajadores migrantes sin repetir el trabajo que ya se ha llevado a cabo en otros organismos internacionales. Además, era importante asegurarse de que la soberanía de los gobiernos se respetaba en materia de política migratoria. Nos felicitamos por la adopción de la resolución relativa a un compromiso equitativo para los traba-

jadores migrantes en la economía globalizada, presentada a la Conferencia.

Se ha solicitado al Consejo de Administración de la OIT que preste la debida atención a las conclusiones que figuran en la resolución a la hora de planificar la adopción de futuras medidas en relación con los trabajadores migrantes.

También se ha pedido al Director General que las tenga en cuenta al elaborar el Programa y Presupuesto para 2006-2007 y al asignar otros recursos que pudieran estar disponibles en el bienio 2004-2005.

Por último, quiero dar las gracias a mis colegas de los otros 24 Estados miembros de la Unión Europea y a la Comisión Europea por su ayuda. Pero, lo que es más importante, deseo agradecerles la amistad que han demostrado con Irlanda como Presidente de la Unión Europea durante los trabajos de la Comisión.

Hay un viejo proverbio irlandés que diría algo así como: Cuando dos viajan juntos, el camino parece más corto. En este contexto de carácter tripartito y del enfoque de logro de un consenso de la OIT, deseo agradecer las contribuciones de los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Creo que tal vez habría que cambiar el proverbio para que dijera: Cuando tres viajan juntos, el camino parece más corto. Todos hemos trabajado muy duro para lograr un consenso en torno a esta resolución. En nombre de la Unión Europea, quiero elogiar el informe de la Comisión y la resolución presentada a esta plenaria de la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Para agradecerse lo en irlandés: go raibh maith agaibh.

Original inglés: Sr. GAMMAMPILA DON (delegado gubernamental, Sri Lanka)

Nos felicitamos por la rica discusión mantenida en la Comisión de los Trabajadores Migrantes, que ha tratado sobre la migración internacional y el espíritu de tripartismo que hemos visto durante el procedimiento de las reuniones y también durante la adopción del Informe de la Comisión.

La migración se ha convertido en un tema de importancia global que se está abordando en multitud de foros, centrándose en sus diferentes dimensiones. La naturaleza transversal de la migración ha creado la necesidad de establecer vínculos efectivos entre los temas y las discusiones en varios foros multinationales.

Sri Lanka apoya pues que la OIT desempeñe un papel crucial en este fenómeno y esperamos, que pueda trabajar en coordinación eficaz con otras importantes organizaciones.

Sri Lanka opina que crear una comisión permanente sobre la migración en el Consejo de Administración de la OIT es algo conveniente para los propósitos de aplicación de las conclusiones y del plan de acción.

En este contexto Sri Lanka apoya la propuesta e insta a los Estados Miembros a que se planteen seriamente la creación de una comisión permanente.

Sri Lanka tiene aproximadamente un millón y medio de trabajadores en el extranjero, lo que equivale a una séptima parte de la fuerza laboral. Esta aporta la principal fuente de ingresos en divisas que llegan a nuestro país. Nuestro flujo migratorio se caracteriza, además, por estar predominantemente constituido por mujeres sin formación dedicadas a tareas domésticas que han decidido emigrar para mejorar sus condiciones de vida.

Por eso queremos hacer hincapié en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores migrantes y apoyamos el acuerdo de que haya una aproximación basada en los derechos que reconozca las necesidades del mercado laboral al igual que los derechos soberanos de todas las naciones.

También estamos de acuerdo con las conclusiones propuestas que subrayan la complejidad de la relación entre migración y desarrollo. Un tema de especial interés para Sri Lanka es la importancia de que exista un acercamiento a nivel nacional para mejorar el bienestar y la cohesión en el contexto de una amplia población de trabajadores migrantes.

Por consiguiente, la situación de la familia que se enfrenta con problemas específicos tras la marcha de los trabajadores migrantes sobre todo, si es una mujer la que emigra, es un tema que merece una especial atención.

Sri Lanka también se felicita por toda la creación de capacidad. Aumento del conocimiento y asistencia técnica que brinda la OIT en materia de emigración, con el fin de promover y de proteger los derechos humanos y los derechos de los trabajadores.

Estamos de acuerdo con la propuesta de que se desarrolle un marco para el establecimiento de una serie de directrices internacionales sobre las mejores prácticas y las normas internacionales.

Por último, damos las gracias a la Comisión de los Trabajadores Migrantes y a todas las personas que se implicaron en sus actividades que han elaborado un documento excelente.

Espero, sinceramente, que la aplicación efectiva de las conclusiones refuerce el bienestar y las medidas de protección estén en armonía con los trabajadores migrantes para que tanto los países emisores de emigrantes como los países de recepción de éstos se beneficien de la migración internacional.

Original inglés: Sra. SAAB (delegada gubernamental, Líbano)

Tenemos en muy alta estima el Informe de la OIT titulado *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada* por su metodología tan cabal.

Pensamos que la cuestión de los trabajadores migrantes es un tema complejo y tenemos que examinar con atención el plan de acción y el marco multilateral no vinculante. Tenemos que ser conscientes de las especificidades de los diferentes Estados cuando examinan o promulgan leyes sobre esta materia. La Oficina Internacional del Trabajo tiene una gran responsabilidad en las cuestiones de divulgar información, y crear una base de datos, sobre el mercado de trabajo mundial, tanto a los países de destino como a los de origen, y también tiene que prestar asistencia técnica cuando sea necesaria para facilitar el estudio de políticas adecuadas que tengan en cuenta la soberanía de los gobiernos.

Por último, quiero dar las gracias a la Comisión de los Trabajadores Migrantes por la valiosa labor que realizan.

Original inglés: Sr. MANLEY (consejero técnico de los empleadores, Estados Unidos de América)

Las conclusiones y el plan de acción del informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, son muy importantes para los empleadores internacionales por muchos motivos. Quisiera abordar sólo algunos de ellos.

En primer lugar, las conclusiones y el plan de acción respaldan plenamente la necesidad de las empresas internacionales a la hora de contratar, formar

y asignar recursos humanos en todo el mundo. El informe reconoce plenamente el beneficio que representa para todos la existencia de empresas o individuos que tienen libertad para contratar y transferir recursos humanos, según consideren más conveniente desde el punto de vista comercial en un mercado global competitivo. El plan de acción es explícito cuando pide el establecimiento de políticas de migración soberanas, eficaces y ordenadas que sean coherentes, transparentes, viables, adaptables, dinámicas y justas para responder a estas necesidades.

En segundo lugar, el plan de acción es muy importante para el liderazgo que va a tener la OIT en materia de migración según recomiendan sus mandantes tripartitos. Mediante un consenso para adoptar un marco no vinculante, es decir directrices de prácticas óptimas en lugar de un convenio en el sentido tradicional de la palabra u otro instrumento, las partes reconocen que se puede progresar apropiadamente en temas tan complejos, si se dejan guiar por buenos ejemplos en lugar de tener que entrar en un sistema inflexible.

A este respecto, la Comisión adoptó la decisión correcta cuando retiró la sugerencia original de que la OIT llevara a cabo una nueva campaña para promover la ratificación de convenios relativos a la migración redactados hace 50 ó 30 años. Se trata de los Convenios núms. 97 y 143. El carácter de la migración mundial por motivos laborales ha cambiado considerablemente en los últimos 25 años desde la adopción de dichos instrumentos que ya no están adaptados como lo señala claramente el plan de acción. Este ha sido uno de los principales motivos por los que estos instrumentos han contado con tan pocas ratificaciones. La Comisión en su informe reconoce ahora simplemente que la OIT, claro está, puede promover esos convenios, pero el plan de acción establece claramente que existen recursos limitados en este organismo y que deberían dedicarse a otras cosas. La OIT no debería intentar avanzar en materia de migración mirando hacia atrás, utilizando los instrumentos obsoletos que no se pueden aplicar.

Los Convenios núms. 97 y 143 pasan en revista principios históricos pertinentes para la era moderna; podemos aprender de ellos. Pero consideramos que la labor de la OIT en materia de migración por motivos laborales debe centrarse en un marco viable y flexible que se base en prácticas óptimas. No debe limitarse a promover la ratificación de los Convenios núms. 97 y 143.

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

Los empleadores de Australia apoyan la adopción del proyecto de informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes. Este informe es el producto del diálogo social vivo, detallado y difícil mantenido en las últimas dos semanas. El resultado final analiza la cuestión de la migración mundial por motivos laborales, algo que está en el centro de la dimensión económica y social.

Hubo muchas dificultades para establecer una serie de conclusiones coherentes que reflejen los intereses tripartitos en el seno de la institución, por ello es loable que la tengamos ahora ante nosotros. Me complace especialmente que los párrafos 3 y 4 destaquen los beneficios de la migración por motivos laborales; que el párrafo 10 repase los retos a que se enfrentan los empleadores de mano de obra migrante y que numerosos párrafos complementen

el enfoque basado en los derechos con el estudio de las necesidades del mercado laboral y la soberanía nacional.

La industria australiana, como gran empleadora neta de trabajadores migrantes, está contribuyendo a ofrecer oportunidades de empleo y mejorar la capacidad y el nivel de vida de los trabajadores migrantes y de sus familias.

Para que sean eficaces y factibles, las políticas nacionales sobre migración por motivos de trabajo tienen que ser capaces de dar respuesta a las necesidades cambiantes de la industria y a las circunstancias de los migrantes. El informe acepta esta propuesta y, al final, recomienda un plan multilateral de acción a escala internacional que se centre en el diálogo social sobre las mejores prácticas y en directrices para influir en las leyes y prácticas nacionales.

La fortaleza de esta recomendación es que no es una política obligatoria para los Estados Miembros, sino que es un marco no vinculante; me parece sensato, dados los problemas evidentes a que se enfrentan los Estados Miembros y muchos empleadores por el contenido de algunos instrumentos actuales, sobre todo ciertos aspectos de los Convenios núms. 97 y 143 y de las recomendaciones que los apoyan.

Para progresar de manera viable, la Comisión decidió no debatir los pros y los contras de las disposiciones específicas de esos instrumentos, lo que me pareció muy sensato. No obstante, desde la perspectiva del empleador, el bajo índice de ratificación de esos instrumentos indica que subsisten problemas de fondo con esos instrumentos. Por eso, en algún momento esta institución tendrá que abordar el problema y revisar esos instrumentos para hacerlos coherentes con el mundo moderno del comercio y la industria, y adaptarlos a la realidad social.

Por último, quiero unirme a mis colegas para dar las gracias a los miembros de la Mesa de la Comisión, al personal de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la OIT. También quiero dar las gracias especialmente a nuestro Vicepresidente empleador, Sr. Jorge de Regil, cuya sensatez, paciencia y humor hizo que estos largos días y noches valieran la pena. Asimismo, agradezco la labor de los delegados de los trabajadores y representantes gubernamentales. Señor Presidente, apoyo la adopción del proyecto de informe.

Sr. TERÁN (*delegado de los empleadores, Ecuador*)

La Comisión de los Trabajadores Migrantes integrada en esta 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se ha visto enfrentada a un gran desafío. Ha tratado un tema en el que el consenso se tornaba difícil de alcanzar debido a su natural complejidad, puesto que es una materia que admite que se pueda analizar desde diversos enfoques. A pesar de las dificultades prácticas que tuvo que atravesar el grupo, derivadas del estudio de un borrador de conclusiones demasiado extenso, la tarea ha brindado resultados satisfactorios. Se ha generado un documento objetivo, que ha sido puesto a consideración de esta asamblea, en el cual se reflejan fidedignamente las opiniones emitidas por los interlocutores sociales y los gobiernos a lo largo de los debates. Lo que es más importante, sus conclusiones son ponderadas y a la vez realizables. En él se recoge y transmite lo que fue el punto de partida para el sector empleador, el cual desde el inicio se pronunció por la tesis de que la tarea de encontrar

fórmulas que ayuden a regular el fenómeno migratorio no pasaba necesariamente por la búsqueda de que más países ratifiquen los Convenios núms. 97 y 143, sino por identificar las políticas y las estructuras que se precisan para garantizar migraciones ordenadas dentro de un marco jurídico apropiado.

En ese sentido están orientadas las sugerencias finales de este documento, en el cual se realizan varias recomendaciones a los Estados Miembros, a la OIT y a los demás involucrados en este asunto que, de aplicarse, estamos seguros coadyuvarán a encontrar soluciones adecuadas a tan ambicioso y a la vez trascendente objetivo.

En el texto del documento se hace referencia explícita a la importancia que el fenómeno migratorio tiene para todos los países involucrados de manera independiente, que se trate de los Estados donde se genera la migración, que sólo sean de tránsito o que sean los receptores de los flujos migratorios, como bien lo anotaba nuestro portavoz del Grupo de los Empleadores en su intervención.

En el área de Latinoamérica, a la que pertenezco, es imprescindible hacer mención de la trascendencia que tienen las remesas de dinero enviadas por los trabajadores migrantes a sus familias, las cuales se quedan en su lugar de origen. Estas remesas, poco a poco, se han convertido en un flujo que cada vez tiene mayor peso en las debilitadas economías de los países pobres. De no ser así, el problema de la pobreza sería aún mayor. De ahí la importancia de buscar, como se propone en el informe, que el flujo migratorio esté adecuadamente regulado. Si bien no se ocultan ni se desconocen los grandes problemas por los que atraviesa una gran parte de los trabajadores migrantes, en especial aquellos en situación irregular que, por esa circunstancia, son presa fácil de traficantes de personas que actúan al margen de la ley, el documento presentado para su consideración es más bien propositivo y sugiere una serie de medidas que deben adoptar, tanto los gobiernos, como los propios interlocutores sociales y la misma OIT. Esas sugerencias buscan que se implanten políticas tendientes a aminorar los aspectos negativos de la migración. Todo ello se hace bajo la premisa básica de que todo debe estar enmarcado en la ley y los principios jurídicos contenidos en el derecho internacional, pero siempre dejando a salvo la soberanía de los países para adoptar y crear la normativa interna que les permita elaborar sus propias políticas de migración, las mismas que tienen que adecuarse a las necesidades de sus mercados laborales.

Por todas estas anotaciones, consideramos que el proyecto de informe que se somete a consideración recoge satisfactoriamente la visión del Grupo de los Empleadores sobre tan delicado asunto por lo que solicitamos a los distinguidos miembros delegados de esta asamblea que lo acojan y aprueben a fin de que se convierta en una guía para la acción de la Oficina tendiente a dar un tratamiento adecuado al fenómeno migratorio en los años venideros.

Sr. CESTER BEATOBE (*consejero técnico de los empleadores, España*)

Es de todos bien conocido que los movimientos migratorios por razones laborales no son un fenómeno nuevo, si bien hay que reconocer que, en los últimos años se ha incrementado su intensidad, y se trata de una circunstancia que actualmente afecta a prácticamente todos los países del mundo, bien sea como origen, destino o lugar de paso de trabajadores migrantes. Y así se desprende del interesante

borrador de conclusiones preparado por la Oficina para su discusión en esta 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, muy rico en contenido pero quizás excesivamente extenso para un debate que exige gran concreción en sus apreciaciones.

En el contexto europeo, nuestros países han sido históricamente activos, protagonistas de estos flujos migratorios; de hecho, hoy en día el actual envejecimiento de la población en muchos países de la Unión Europea y la creciente necesidad de mano de obra en determinadas ocupaciones pueden encontrar en las migraciones laborales regulares la respuesta a las necesidades futuras del mercado de trabajo.

Los beneficios de las migraciones laborales regulares son bien conocidos por todos: los Estados rejuvenecen y complementan su población; los empleadores satisfacen su necesidad de mano de obra; y los trabajadores encuentran empleos que les permiten desarrollar su futuro laboral.

Para que estos beneficios se produzcan, y este es un primer punto importante, deben intensificarse en la medida de lo posible los acuerdos bilaterales o multilaterales y el intercambio de información entre los Estados que son origen y destino de flujos migratorios, así como las consultas entre los gobiernos y los agentes sociales de los diferentes países, para garantizar efectivamente que los flujos de migración laboral cubran la necesidad de mano de obra de los países de destino y que los trabajadores migrantes regulares encuentren el acomodo laboral que buscan.

Un segundo aspecto importante para que la migración laboral sea efectiva es el que afecta a la agilización de los trámites administrativos para que el trabajador se encuentre en situación regular y en disposición de trabajar. El empresario necesita agilidad en la tramitación administrativa para incorporarlo a su puesto de trabajo, y el trabajador desea desde el primer momento encontrarse en situación regular para poder trabajar con garantías.

Una tercera cuestión relevante para los empresarios de la Unión Europea es la necesaria distinción que hay que realizar entre los trabajadores migrantes regulares y los trabajadores migrantes irregulares. El trabajador migrante regular, que goza de todos los permisos administrativos para residir y trabajar en el país de destino, goza igualmente de los derechos laborales del país. La inmigración regular es, pues, garantía de trato igualitario con los nacionales del país de destino y es también garantía para el empleador frente a las autoridades nacionales.

El inmigrante irregular, por otro lado, ve reconocidos sus derechos fundamentales y las condiciones de trabajo, pero nunca podrá tener exactamente la misma protección social de que goza el inmigrante regular. Por ello es importante que los Estados dispongan de los mecanismos adecuados para potenciar la inmigración regular y controlar la irregular, como garantía de los derechos de los trabajadores y de la actuación del empresario, así como de instrumentos para adecuar la necesidad de la mano de obra con los flujos migratorios.

En este punto hay que reconocer también el derecho de los Estados a establecer sus políticas regulatorias de los flujos migratorios sin que la entrada irregular en un país dé automáticamente derecho a la regularización de la situación del migrante irregular.

Por último, todas las políticas migratorias laborales deben ir acompañadas de medidas de integración

social y laboral del inmigrante regular, así como de medidas que faciliten un posterior regreso a su país de origen.

En todas estas cuestiones, la Organización Internacional del Trabajo puede y debe desempeñar un activo papel, potenciando el intercambio de buenas prácticas y de información entre todos sus mandantes. Y es por estas razones que entendemos oportuno apoyar el proyecto de informe elaborado en el seno de esta Comisión.

Original inglés: Sra. COKE-LLOYD (consejera técnica y delegada suplente de los empleadores, Jamaica)

Los empleadores de Jamaica y el Caribe aprueban decididamente el proyecto de conclusiones sobre los trabajadores migrantes. Muchas de las cuestiones planteadas en este documento nos resultan inmediatamente familiares, habida cuenta de nuestra experiencia en Jamaica y en el vasto Caribe.

Tomamos nota de la afirmación que figura en el párrafo 2, según la cual una gran parte de las migraciones contemporáneas están relacionadas directa o indirectamente con el mundo del trabajo. Este hecho tiene connotaciones especiales para las gentes del Caribe. En un principio, los migrantes a los países del Primer Mundo procedían en gran parte de los escalafones inferiores del mercado laboral, y éstos se aprovechaban de las oportunidades de realizar tareas inferiores que no querían desempeñar los ciudadanos de los países del Primer Mundo. Ello ofrecía oportunidades de progreso que iban más allá de la capacidad de los países en desarrollo, de los cuales se sustrajeron estos trabajadores. Las consecuencias de estos éxodos migratorios iniciales fueron muy positivas, tanto para los países de destino como para los países que enviaban mano de obra. De este modo, los migrantes pudieron mejorar su situación socioeconómica y la de los familiares que dejaron atrás.

Desde entonces, la mayoría de los países en desarrollo han progresado y, por lo menos en el Caribe, una gran plantilla de trabajadores cualificados está contribuyendo ahora al desarrollo de la región. El resto del mundo también ha progresado. La intensificación de la globalización de los últimos decenios ha provocado un marcado cambio en la calidad de los migrantes que abandonan los países en desarrollo, por lo que los países desarrollados están contratando enérgicamente a los trabajadores de los escalafones inferiores de antaño, es decir, a trabajadores con estudios y altamente calificados tales como enfermeras, docentes y otros profesionales.

Esto está siendo un reto para las naciones del Caribe. Algunos de los desafíos que se les plantean son: en primer lugar, el costo y la cantidad de formación y readaptación con los que los países del Caribe deben lidiar, a un tiempo que hacen frente a una fuga de cerebros sólidamente documentada; en segundo lugar, la dificultad de gestionar el éxodo para garantizar que la capacidad productiva de la región no se ve seriamente debilitada por la pérdida de competencias esenciales; en tercer lugar, la necesidad de crear empleos pertinentes y bien remunerados en los países en desarrollo, que puedan competir con los de los mercados extranjeros a fin de atraer y conservar las mejores competencias.

Por otro lado, se ha argumentado que las consecuencias económicas netas de los éxodos migratorios en los países en desarrollo son mayores que la contribución de algunos de los sectores productivos de dichos países. A este respecto, los economistas

estiman que el nivel de las remesas enviadas a la región de América Latina y el Caribe representa la segunda mayor fuente de entradas de divisas en la región. Las remesas de estos migrantes han aumentado de forma constante durante el último decenio.

También se ha demostrado que, en muchos casos, los migrantes han regresado a su tierra natal, aportando mayores competencias y capital, y que los países en desarrollo, en particular los del Caribe, pueden sacar partido de su capacidad nacional de producir trabajadores de gran calidad promocionando sus programas de formación en el extranjero como una alternativa de relativo bajo costo.

En ese caso, es evidente que la migración no es una calle de sentido único que solamente vaya en contra de un país para beneficiar a otro. Efectivamente, nuestros empleadores ven con satisfacción el flujo de trabajadores en dos sentidos y apoyan la libertad de circulación de las competencias entre fronteras. En este sentido, se trata de un proceso que precisa los esfuerzos conjuntos de los países desarrollados y los países en desarrollo, los trabajadores y los empleadores, los gobiernos y los sindicatos. Sin éstos, las consecuencias negativas de la migración serán más patentes en los países de los que proceden los migrantes.

A dicho fin, el marco político general que está elaborando la OIT es un importante trampolín del que puede obtenerse asesoramiento y los recursos necesarios para gestionar este complejo proceso, que cada vez es más global.

Para concluir, esperamos que este esfuerzo permita garantizar que, en los Estados Miembros, se produzca un alivio de las circunstancias que provocan las migraciones, así como suministrar asistencia técnica a los Estados Miembros para que puedan elaborar y gestionar sus políticas migratorias.

Quisiéramos asimismo aprovechar esta oportunidad para felicitar y expresar nuestro agradecimiento al Presidente, los Vicepresidentes, el personal de la Secretaría y los miembros de la Comisión de los Trabajadores Migrantes por su excelente trabajo.

Original inglés: Sra. PHILLIPS (consejera técnica y delegada suplente de los trabajadores, Jamaica)

Mis comentarios van a referirse al tema tan polémico de la feminización de la migración y su efecto sobre las mujeres y sus familias.

La migración internacional no es un fenómeno nuevo. Lo que es nuevo es que muchas mujeres están migrando solas, sin sus familias. El perfil típico del migrante no es ya el hombre que gana el sustento de la familia. Hay un número cada vez mayor de mujeres que desde los años 80 están migrando ya sean solteras o casadas y con frecuencia con un nivel de formación superior al de los hombres. Hoy las mujeres migran solas, pues ganan el sustento de la familia y tienen la responsabilidad del cuidado de los niños y de las personas mayores. Sin embargo, los tipos de empleo que encuentran las exponen a la explotación. A menudo las condiciones de trabajo no reúnen las normas mínimas fijadas por la OIT.

El término «feminización» se entiende en general como una medida positiva para la mujer pues permite que sea considerada como actora y participe del desarrollo. Las mujeres siempre han sido un elemento esencial del desarrollo productivo y reproductivo. Sin embargo, las mujeres siguen siendo un elemento periférico de las políticas de desarrollo. La migración por lo tanto es un método de liberación o de emancipación que usan muchas mujeres

para liberarse de la dominación y la sumisión que exige y mantiene el sistema del patriarcado. Desgraciadamente, la necesidad de justicia y de reconocimiento de muchas mujeres lleva a injusticias porque las hace caer a veces en algo peor porque pueden ser víctimas de personas inescrupulosas que conocen sus temores y explotan sus ansias de una vida mejor.

Las mujeres a menudo terminan como trabajadoras indocumentadas que trabajan en condiciones deplorables con salarios muy bajos. Uno de los motivos de esta situación es que no hay muchos acuerdos multilaterales o bilaterales para ocupaciones tradicionalmente femeninas como la enfermería o la atención de personas. Otros factores que contribuyen a que las mujeres estén indocumentadas, es que el trabajo de empleada doméstica y el trabajo del sexo no son reconocidos como ocupaciones.

Se necesitan acuerdos bilaterales y multilaterales para que la migración legal de la mujer se logre en las industrias de la agricultura y de la construcción. Hacen falta procedimientos de regularización para que se dé un marco adecuado a las trabajadoras domésticas y a las trabajadoras migrantes. Por lo general, estas trabajadoras no tienen un contrato de trabajo formal, ni tampoco para tener una vivienda. Reconocer sus calificaciones permitiría que las mujeres busquen trabajo en otros sectores, que no sea el trabajo doméstico. Actualmente, hay muchas profesionales de países de emigración que se emplean como trabajadoras domésticas porque no se reconocen sus calificaciones profesionales en los países de acogida.

La protección de los derechos de los trabajadores migrantes y, en particular de las mujeres, que están a menudo en el nivel más bajo de la escala de derechos no puede ser negada por ninguna persona que considere digno que toda persona tenga derecho a un trabajo decente y a una mejor calidad de vida. La ratificación y la aplicación, de los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT y la Convención internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990 es fundamental para mejorar la situación de trabajadores migrantes y, en particular, de las mujeres migrantes.

Deseo señalar que los convenios de la OIT siguen teniendo vigencia para todos los trabajadores, nunca han tenido tanta importancia. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo y su seguimiento es también indispensable para mejorar las condiciones de los trabajadores migrantes, y en particular de las mujeres migrantes.

La Declaración de Filadelfia, en particular, incluye a las mujeres, y dice «Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades».

Quisiera aprovechar esta oportunidad para recordar la importancia de los ocho convenios fundamentales de la OIT que abarcan la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva dentro de la tradición de tripartismo de esta Organización. Cooperemos para aplicar estos convenios e instrumentos para que la OIT cumpla un papel de vanguardia en la protección de los trabajadores migrantes. Las conclusiones de la Comisión sometidas a la Conferencia proporcionan una base sólida para dar impulso renovado a la OIT y a los interlocutores sociales en esta tarea de proteger a los trabajadores migran-

tes, hombres y mujeres. Esperamos que el espíritu de consenso que prevaleció en la Comisión se logre en todas las comisiones por igual.

Original francés: Sra. KIPULU KATANI (consejera técnica de los trabajadores, República Democrática del Congo)

En nombre de Africa y en nombre de mi país, la República Democrática del Congo, que enfrenta el problema de la migración, agradezco a los miembros de la Mesa de la Comisión de los Trabajadores Migrantes por haberme permitido expresarme frente a esta asamblea, y presentar el alegato africano en favor de los trabajadores migrantes.

El recrudecimiento en Africa de los flujos migratorios hacia las zonas económicamente más favorables del continente, plantea una serie de problemas vinculados, en particular, a prácticas económicas, sociales y políticas. Esas dificultades, privan a menudo a los trabajadores migrantes de sus derechos fundamentales. Son prácticas en parte derivadas de tradiciones ancestrales que pueden llevar a casos extremos de servidumbre y denegación de la dignidad humana. La situación del trabajador que se desplaza, voluntariamente o por la fuerza, es problemática, sobre todo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y de alejamiento cultural y social de su país de origen, que es el que la produce.

La aceleración de la movilidad internacional y el aumento de la migración del trabajo plantean problemas en el mundo entero. Se ha observado en Africa en los últimos años, un aumento de la violencia contra los trabajadores migrantes y sus familias, lo que significa la violación de sus derechos fundamentales, y a veces la puesta en peligro de su integridad física. En ciertos países, donde se instalan esos trabajadores, reinan la xenofobia y diferentes formas de racismo y exclusión que conducen a expulsiones masivas y a la privación de los derechos cívicos a una parte de los trabajadores antiguamente establecidos, lo que pone en peligro los procesos de integración y de adquisición de la ciudadanía. Esos comportamientos de origen institucional y social, son producto de la ausencia de un marco legal para un mejor trato de la cuestión de las migraciones y de los derechos de los trabajadores migrantes.

Por otra parte, si durante largo tiempo la migración en general y la migración involuntaria en particular, eran esencialmente masculinas, a finales del siglo XX se produjo una feminización progresiva de los movimientos migratorios. Además, la migración actual no consiste solamente en el desplazamiento de personas no calificadas, sino que repercute cada vez en más la fuga de cerebros del Sur al Norte. Aquí nuevamente se observa una feminización del problema, sobre todo en el sector de la salud, donde son culpables la degradación progresiva de las condiciones de vida y de trabajo vinculadas principalmente a las diferentes reformas del servicio público.

En todas partes del mundo, las violaciones de los derechos humanos tienen cada vez más un rostro femenino: pobreza y desempleo, discriminación y desigualdad, violencias físicas y morales, inseguridad y agresividad, racismo y exclusión. Las mujeres se desplazan con la esperanza de un mayor respeto de sus derechos.

En parte, la ola de programas de ajustes estructurales ha convertido a Africa en un continente de exportación de mano de obra migrante, ya que esos programas han devastado los servicios públicos y desmantelado el empleo decente y estable. Por esa

razón, decimos que las instituciones financieras internacionales tienen una gran responsabilidad en el fenómeno de la migración en África.

Por último, para garantizar y promover el derecho de los migrantes, hacemos un llamamiento urgente a todos los Estados que aún no han ratificado los Convenios núms. 97 y 143, a que lo hagan sin más tardar.

Por otro lado, solicitamos a todos los mandantes tripartitos, sea cual fuere su país, que sostengan unánimemente el principio de la creación de marcos multilaterales en favor de los trabajadores migrantes. Con esta perspectiva, creemos que la adopción del plan de acción que propone la Comisión de los Trabajadores Migrantes no será objeto de ninguna reserva.

Original inglés: Sra. AVENDANO-DENIER (consejera técnica de los trabajadores, Estados Unidos)

Voy a referirme en mis comentarios al tema de la migración irregular y a las luchas de los trabajadores irregulares migrantes que son problemas críticos para los trabajadores de los Estados Unidos. Como lo evidenciaron las sustantivas discusiones que tuvieron lugar en nuestra Comisión estos son temas importantes para los sindicatos y para los trabajadores del mundo entero.

En el informe de la Comisión se señala que hay que tomar en cuenta los problemas particulares de los trabajadores migrantes irregulares y se destaca que los instrumentos de la OIT establecen la igualdad de trato y el respeto de los derechos básicos de todos los trabajadores migrantes, cualquiera que sea su condición.

En efecto, se nos recuerda que los instrumentos de la OIT se aplican a todos los trabajadores, incluso a los migrantes irregulares. La OIT y nuestra Comisión, lo acordó en forma unánime, debe cumplir un papel importante en la elaboración de disposiciones futuras en materia de migración laboral y los instrumentos de la OIT son los pilares fundamentales para un marco multilateral.

Me sorprende el hecho de que varios portavoces de los empleadores hayan sugerido que los Convenios núms. 97 y 143, no respondan a los desafíos actuales. No se han esgrimido argumentos en favor de esta posición en las dos semanas que llevamos de debate en esta Comisión.

Por el contrario, la Comisión adoptó conclusiones que demuestran la pertinencia de los convenios. Las específicas observaciones que se realizaron sobre dichos convenios figuran en los siguientes párrafos de las conclusiones y me gustaría leerlas para que consten en actas.

En el párrafo 11 de nuestras conclusiones, todas las partes estuvieron de acuerdo en que el Convenio núm. 49 y el Convenio núm. 143 y sus recomendaciones prevén la cooperación entre los Estados y la adopción de medidas para facilitar y controlar los movimientos migratorios. En dichos Convenios se establece el principio subyacente de igualdad de trato entre nacionales y migrantes, normas mínimas de protección para todos los trabajadores migrantes, y disposiciones relativas a la participación de los interlocutores sociales y a la formulación de políticas. Todas las partes, como figura en el párrafo 21, acordaron que nuestro plan de acción incluirá determinación de las medidas adecuadas para una mejor aplicación de las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos pertinentes. La Comisión por unanimidad acordó las conclusiones que se re-

flejan en el párrafo 27 y que tratan de la ratificación de los instrumentos de la OIT. En ese párrafo las partes acordaron que el Convenio núm. 97 ha sido ratificado por 42 países, el Convenio núm. 143 ratificado por 18 países. La Oficina deberá determinar cuáles son los obstáculos que se oponen a la ratificación de estos Convenios tomando en cuenta que la migración laboral ha evolucionado desde sus comienzos, que otros instrumentos pertinentes han sido adoptados en el ámbito nacional, regional e internacional. Además, todas las partes acordaron que la OIT debe tomar las medidas adecuadas para mejorar la promoción de la ratificación de los Convenios núms. 97 y 143, y la aplicación de los principios que allí se establecen en relación con la protección de los trabajadores migrantes.

Estos Convenios de la OIT no son más anticuados que nuestra Declaración de Independencia que es la base de la democracia de los Estados Unidos, que fue ratificada muchos años antes de que existiera incluso la OIT.

Según cálculos estimativos, en la actualidad existen 26 millones de personas en el mundo que no tienen condición de migrantes regulares. En los Estados Unidos, solamente hay entre 9 y 11 millones de personas que tienen la condición de migrantes irregulares. Estos trabajadores son los que peor paga reciben y los que trabajan en condiciones de mayor peligro. Por ejemplo, una reciente investigación llevada a cabo por Associated Press llega a la conclusión que hay un trabajador mexicano que muere realizando sus actividades laborales todos los días en los Estados Unidos. La falta de condición legal, junto con las barreras culturales y lingüísticas, a menudo hacen que los migrantes irregulares sean más vulnerables a los abusos y a la explotación, lo que tiene repercusiones negativas en todos los sectores de la sociedad. Los trabajadores irregulares no trabajan de manera aislada. Tampoco trabajan junto con los nacionales, con los migrantes regulares, hombres, mujeres, jóvenes y viejos. Cuando un trabajador es explotado, también lo es su hermano o su hermana. Como figura en el párrafo 28 de nuestras conclusiones, los migrantes irregulares son personas que viven con nosotros en nuestra sociedad, pero sin seguridad.

En los Estados Unidos, el 85 por ciento de todas las familias migrantes con niños son familias con una situación laboral mixta, es decir, que por lo menos un miembro de la familia está en situación irregular. Por tanto, la vulnerabilidad y la explotación de estos migrantes irregulares en el lugar de trabajo no se limita a esa persona, sino que el efecto se hace sentir en toda la familia.

La migración irregular es también un problema para los empleadores, porque muchos empleadores sin escrúpulos usan a trabajadores en situación irregular para aprovecharse a través de la explotación. Los estudios demuestran que los migrantes en situación irregular denuncian menos las lesiones laborales y no tienen medios legales de denunciar el impago de sus salarios u otras formas de explotación.

También se les niegan a menudo sus derechos fundamentales de libertad de asociación

La explotación de los trabajadores migrantes en situación irregular también tiene que ver con la mala utilización de los recursos públicos, porque permiten que los empleadores sin escrúpulos privaticen todas las ganancias derivadas de contratar a esos trabajadores y trasladen el costo social a la sociedad en su conjunto.

Pese a las importantes contribuciones que los trabajadores migrantes en situación irregular aportan a las economías de los países anfitriones y a nuestras comunidades, la regularización sigue siendo un tema muy controvertido en los Estados Unidos y en el resto del mundo. Francamente, nos decepciona que los gobiernos no hayan podido ponerse de acuerdo en un texto transparente sobre esta cuestión.

La regularización es un tema ampliamente debatido en estos momentos en los Estados Unidos. Se busca la regularización de los migrantes en situación irregular. Los hombres y mujeres que hayan estado trabajando arduamente, hayan pagado sus impuestos y hayan contribuido a sus comunidades, podrán con el tiempo regularizar su situación y aspirar a un trabajo decente.

La tarea de establecer nuestro régimen de inmigración es una labor gigantesca y los sindicatos hacen de esta labor un componente esencial de nuestra lucha por llevar la justicia al lugar de trabajo y lograr que exista trabajo decente para todos.

Original francés: Sr. JOUBIER (consejero técnico de los trabajadores, Francia)

Ante la gran responsabilidad de ser el último orador, me congratulo de que nuestra Comisión haya adoptado las conclusiones de nuestro debate general sobre los trabajadores migrantes. No tengo ninguna duda de que los delegados gubernamentales, empleadores y trabajadores adoptarán la resolución que hemos presentado a la Conferencia, junto con el Informe de nuestro trabajo.

El papel de la OIT es y será crucial en dos sentidos. Por una parte, deberá poder dar impulso a políticas y programas que tendrán una incidencia directa sobre la suerte de trabajadores y trabajadoras migrantes; por otra parte, deberá poder influir sobre los debates que se organizarán sobre esta cuestión en otras instancias internacionales.

La OIT debe promover el establecimiento de un marco multilateral y un plan de acción para la protección de los trabajadores migrantes. Quisiera ahora referirme al seguimiento que habrá que dar a nuestra labor y a la aplicación de nuestra resolución. Uno de los puntos que se destacan en nuestra resolución es la necesidad de una buena gobernanza de las migraciones y, en particular, el desarrollo de un diálogo social tripartito y bipartito.

No puede haber una buena gobernanza sin diálogo social, real y constructivo. Los gobiernos, en los próximos meses, deberán adoptar la iniciativa de reunir a los interlocutores sociales para examinar juntos el curso que deberá darse a la resolución que tenemos ante nosotros.

A dicho efecto, me permito insistir en la función que debe corresponder al Ministerio de Trabajo, de Empleo y de Asuntos Sociales, sobre cuestiones que, con más frecuencia, son tratadas con objetivos distintos por otras organizaciones, en particular, ministerios encargados de cuestiones de seguridad.

Sería conveniente que los gobiernos instauraran, allí donde no los haya, estructuras y mecanismos que permitan un diálogo permanente sobre políticas de migración.

Más allá del diálogo social a nivel nacional, también hay que invertir en otras instancias de diálogo social sobre migraciones a nivel regional o a nivel de foros multilaterales, que aún no han tomado en cuenta la aportación decisiva que los actores que están en contacto con la realidad sobre el terreno pueden hacer respecto de estas cuestiones.

Una buena gobernanza y un diálogo social de calidad, basados en la representatividad y la independencia de los interlocutores, son la mejor garantía para lograr un consenso y la identificación de convergencias para controlar debidamente los flujos migratorios y para proteger efectivamente a los trabajadores y a las trabajadoras migrantes.

La libertad sindical para todos los trabajadores y trabajadoras migrantes condiciona también la calidad y la eficacia del diálogo social a diferentes niveles, y nuestra Comisión así lo ha recordado inequívocamente.

Asimismo, debería estudiarse atentamente la necesidad de promover la ratificación de los instrumentos adoptados por la OIT, en particular, los Convenios núms. 97 y 143. Quisiera reafirmar que esos instrumentos son instrumentos que siguen siendo válidos y que, además, hoy en día, cierto número de países están en proceso de ratificar.

Por eso, como francés, no puedo sino felicitar me del compromiso asumido por mi gobierno de reexaminar, a la luz de nuestras discusiones, la cuestión de la ratificación del Convenio núm. 143 y esperamos que otros gobiernos, procedan de la misma manera.

En calidad de trabajador, quisiera destacar el papel positivo que desempeñó la Unión Europea para encontrar en las discusiones, a veces difíciles, el consenso y el espíritu de concesión mutua.

El diálogo social tripartito es esencial para construir una cooperación mejor y encontrar convergencias y sinergias entre países de destino y países de origen de los trabajadores migrantes. Ese diálogo social tripartito permitirá luchar contra la pobreza y la desigualdad, que son factores de migración.

En los países de acogida, la cooperación social facilita la integración de esos trabajadores en las empresas y debe permitir el reconocimiento de sus derechos y, además, el desarrollo de sus competencias y calificaciones y el reconocimiento de éstas.

Quisiera que esta cuestión importante del desarrollo de las competencias y las calificaciones y el espíritu de consenso que reinó en la Comisión, sobre trabajadores migrantes, sigan presidiendo la adopción de otras conclusiones e instrumentos de esta augusta asamblea.

El problema de las migraciones en Europa y en la Unión Europea, no permite limitar esta cuestión a un simple cálculo económico. Se trata del porvenir de millones de personas, migrantes o no, cuya suerte depende de numerosas razones sociales, históricas y demográficas. En el centro de esa problemática figuran y figurarán los derechos fundamentales de los migrantes extracomunitarios. Por último, quisiera precisar que la lucha por la protección de los derechos de los trabajadores migrantes también es una lucha por la democracia. Nuestra Comisión evocó el racismo, la xenofobia y los prejuicios que, todavía con demasiada frecuencia, forman parte de la vida cotidiana de esos trabajadores. Luchar contra esos fenómenos también significa luchar contra los grupos de extrema derecha que han erigido el odio en la esfera política.

La OIT deberá estar presente en todos esos frentes, y para impulsar la aplicación de nuestra resolución deberá movilizar recursos y reforzar sus actividades de asistencia técnica en el ámbito de las migraciones, lo que plantea más globalmente la cuestión del presupuesto de la OIT. En el curso de la globalización nuestras responsabilidades no hacen

sino acrecentarse y eso habrá que tenerlo muy cuenta.

EL PRESIDENTE

Procederemos ahora a la aprobación del informe propiamente dicho, que refleja las deliberaciones de la Comisión en sus párrafos 1 a 292. De no haber objeciones, consideraré aprobado el informe.

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 292.)

Resolución sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada: Adopción

Procederemos ahora a la adopción de la resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada. De no haber objeciones, consideraré adoptada la resolución.

(Se adopta la resolución.)

Conclusiones sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada: Adopción

Procederemos ahora a la adopción de las conclusiones sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada. De no haber objeciones, consideraré que se adoptan las conclusiones.

(Se adoptan las conclusiones.)

Con esto terminamos felizmente el examen del informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes.

Quiero felicitar al Presidente, a los Vicepresidentes y a los miembros de la Comisión de los Trabajadores Migrantes por el valioso trabajo que han llevado a cabo. Doy también las gracias a la Secretaría por su diligente labor y a ustedes por su dedicación, su comprensión y su paciencia.

(Se levanta la sesión a las 20 horas.)



Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq

Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of Iraq

Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq

Pour/For/En Pro: 421

Contre/Against/En contra: 12

Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 12

Quorum: 286

Pour/For/En Pro: 421

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

MDLADLANA, Mr. (G)
KETTLEDAS, Mr. (G)
BOTHAS, Mr. (E)
HOWARD, Mr.(T/W)

Albanie/Albania

GOXHI, Mrs. (G)
THANATI, Mr. (G)

Algérie/Algeria/Argelia

RAÏS, M. (G)
MEGREROUCHE, M. (G)
NAÏT-ABDELAZIZ, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

SCHLEEGER, Mrs. (G)
KLOTZ, Mr. (G)
GERSTEIN, Mrs. (E)
ADAMY, Mr.(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita

ALHADLAQ, Mr. (G)
AL-ZAMIL, Mr. (G)
DAHLAN, Mr. (E)
RADHWAN, Mr.(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
RIAL, Sra. (G)
SPAGHI, Sr. (E)
PETRECCA, Sr.(T/W)

Australie/Australia

SAWERS, Mr. (G)
LLOYD, Mr. (G)
NOAKES, Mr. (E)
BURROW, Ms.(T/W)

Autriche/Austria

DEMBSHER, Mrs. (G)
ZWERENZ, Mr. (G)
TOMEK, Mr. (E)
BOEGNER, Mrs.(T/W)

Bahamas

BROWN, Mr. (G)
SYMONETTE, Mr. (G)
ARNETT, Mr. (E)
HAMILTON, Ms.(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein

AL SHAHABI, Mr. (G)
AMIN MOHAMED, Mr. (G)
AL KHOOR, Mr. (E)
ABDULHUSAIN, Mr.(T/W)

Bangladesh

MD. ZAFRUL, Mr.(T/W)

Barbade/Barbados

LOWE, Mrs. (G)
FARNUM, Ms. (G)
TROTMAN, Mr.(T/W)

Bélarus/Belarus/Belarus

MALEVICH, Mr. (G)

Belgique/Belgium/Bélgica

CLOESEN, M. (G)
D'HONDT, Mme (G)
STORM, Mme (E)
CORTEBEECK, M.(T/W)

Bénin/Benin

ONI, M. (G)
MASSESSI, M. (G)
AHOUDJI, Mme (E)
AZOUA, M.(T/W)

Bosnie-Herzégovine/Bosnia and Herzegovina/Bosnia y Herzegovina

VUKAŠINOVIĆ, Mr. (G)

Botswana

MOJAFI, Mr. (G)
SEEMULE, Ms. (G)
DEWAH, Mr. (E)
BAIPIDI, Mr.(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil

BRANCO FREITAS, Mr. (G)
SALDANHA, Mr. (G)
LIMA GODOY, Mr. (E)
VACCARI NETO, Mr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

MLADENOV, Mr. (G)
APOSTOLOV, Mr. (G)
BEHAR, Mr. (E)
HRISTOV, Mr.(T/W)

Burkina Faso

SEYNOU, M. (G)

Burundi

KANKINDI, Mme (G)
BUDABUDA, M. (E)
HAJAYANDI, M.(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya

THACH, Mr. (G)
HOU, Mr. (G)

Cameroun/Cameroon/Camerin

NGANTCHA, M. (G)

Canada/Canadá

ROBINSON, Ms. (G)
MACPHEE, Mr. (G)
WAJDA, Mr. (E)
BYERS, Ms.(T/W)

Cap-Vert/Cape Verde/Cabo Verde

SEMEDO, M. (G)
DE CARVALHO, M. (G)
ÉVORA, Mme (E)
SILVA, M.(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana

ZITONGO-MADENGA, Mme (G)
YANGO-SINDO, M. (G)

Chili/Chile

DEL PICÓ RUBIO, Sr. (G)
MARTABIT SCAFF, Sr. (G)
ULLOA ZAMBRANO, Sr.(T/W)

Chine/China

LIU, Mr. (G)
WANG, Mr. (G)
CHEN, Mr. (E)
FAN, Mrs.(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

MINA, Ms. (G)
KAPARTIS, Mr. (E)

Colombie/Colombia

ARANGO DE BUITRAGO, Sra. (G)
FORERO UCROS, Sra. (G)
ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)
ALVIS FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Congo

ITOUA-YOCKA, M. (G)
GALESSAMY-IBOMBOT, M. (E)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea

LEE, Mr. (G)
HONG, Mr. (G)
KIM, Mr. (E)

Costa Rica

CLARAMUNT GARRO, Sra. (G)
GUILLERMET, Sr. (G)
AGUILAR ARCE, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire

BOULLOU BI DJEHIFFE, M. (G)
ADIKO, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia

MARKOTIĆ, Mr. (G)
TOTH MUCCIACCIARO, Ms.(T/W)

Cuba

LAU VALDÉS, Sra. (G)
HERNÁNDEZ OLIVA, Sra. (G)
PARRAS ROJAS, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca

GEDE, Mrs. (G)
PEDERSEN, Mr. (G)
DREESEN, Mr. (E)
SCHMIDT, Mr.(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana

NUÑEZ SALCEDO, Sr. (G)
REYES UREÑA, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto

GABR, Mrs. (G)
GHAFFAR, Mr. (G)
EL AZALI, Mr.(T/W)

El Salvador

ESPINAL, Sr. (G)
AVILA DE PEÑA, Sra. (G)
RAMÍREZ URBINA, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos

HUSSAIN, Mr. (G)
BAMTRAF, Mr. (G)
MATTAR, Mr. (E)
AL MARZOOQI, Mr.(T/W)

Equateur/Ecuador

ESPINOSA SALAS, Sr. (G)
TERÁN, Sr. (E)
YAGUAL, Sr.(T/W)

Espagne/Spain/España

LOPEZ-MONIS DE CAVO, Sr. (G)
BOSCH BESSA, Sr. (G)
FERRER DUFOL, Sr. (E)
JIMENEZ, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia

HINDOV, Mrs. (G)
LEHT, Ms. (G)
MERILAI, Ms. (E)
KALDA, Mr.(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos

LEVINE, Mr. (G)
HAGEN, Mr. (G)
POTTER, Mr. (E)
ZELLHOEFER, Mr.(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopia

SIAMREGN, Mr. (G)
MITIKU, Mr. (G)
YIMER, Mr. (E)
ALEMAYEHU, Mr.(T/W)

Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia

ZAFIROVSKA, Mrs. (G)

Fidji/Fiji

ZINCK, Mr. (G)
KUNATUBA, Mr. (G)
POLITINI, Mr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia

VUORINEN, Ms. (G)
SALMENPERÄ, Mr. (G)
HUTTUNEN, Mr. (E)
AHOKAS, Ms.(T/W)

France/Francia

AUER, Mme (G)
SEGUIN, M. (G)
ROILAND, Mme (E)
BRUNEL, Mme(T/W)

Gabon/Gabón

NDONG NANG, M. (G)
MOULOMBA NZIENGUI, M. (G)
AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)

Ghana

AMEGEE, Mr. (G)
ADU- AMANKWAH, Mr.(T/W)

Grèce/Greece/Grecia

CHRYSANTHOU, Mme (G)
CAMBITSIS, M. (G)
CHARAKAS, M. (E)
DASSIS, M.(T/W)

Guatemala

MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea

DIALLO, M. (G)

Honduras

PONCE, Sr. (G)
CRUZ RAMIREZ, Sra. (G)

Hongrie/Hungary/Hungria

HERCZOG, Mr. (G)
TÓTH, Mr. (G)
CSUPORT, Mr. (E)
TAMÁS, Ms.(T/W)

Inde/India

SHENOY, Mr. (G)
ANAND, Mr. (E)
DAVE, Mr.(T/W)

Indonésie/Indonesia

SULISTYANINGSIH, Ms. (G)
SITUMORANG, Mr. (G)
RACHMAN, Mr. (E)
SILABAN, Mr.(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán

RAIESI FARD, Mr. (E)
SALIMIAN, Mr.(T/W)

Irlande/Ireland/Irlanda

PENDER, Mr. (G)
MCDONNELL, Mr. (G)
MAGUIRE, Ms. (E)
LYNCH, Ms.(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

DAVIDSDOTTIR, Ms. (G)
KRISTINSSON, Mr. (G)
MAGNUSSON, Mr. (E)

Israël/Israel

WAXMAN, Mr. (G)
FURMAN, Ms. (G)
BARAK, Mr. (E)
KARA, Mr.(T/W)

Italie/Italy/Italia

SIMONETTI, M. (G)
COLOMBO, M. (G)
SASSO MAZZUFFERI, Mme (E)
TARTAGLIA, M.(T/W)

Jamaïque/Jamaica

SMITH, Mr. (G)
LEWIS, Mr. (E)
GOODLEIGH, Mr.(T/W)

Japon/Japan/Japón

OSHIMA, Mr. (G)
HASEGAWA, Mr. (G)
SUZUKI, Mr. (E)
NAKAJIMA, Mr.(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania

AL-RUSAN, Mr. (G)

Kenya

KAVULUDI, Mr. (G)
MOHAMED, Mrs. (G)
KONDITI, Mr. (E)
ATWOLI, Mr.(T/W)

Kiribati

AWIRA, Mr. (G)
AATA, Ms.(T/W)

Koweït/Kuwait

AL-MUDADI, Mr. (G)
RAZZOOQI, Mr. (G)
AL-RABAH, Mr. (E)

Lesotho

MANDORO, Mr. (G)
MATSOSO, Ms. (G)
MAKEKA, Mr. (E)
TYHALI, Mr.(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KARKLINS, Mr. (G)
KALNINS, Mr. (G)

Liban/Lebanon/Libano

GHORAYEB, M. (G)
SAAB, Mme (G)
BALBOUL, M. (E)

Libéria/Liberia

WAHYEE, Mr. (G)

Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia

ALZWAM, Mr. (G)
DERBI, Mr. (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania

JAKUCIONYTE, Ms. (G)
RIMKUNAS, Mr. (G)
VASILEVSKIS, Mr. (E)
BALSIESE, Ms.(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo

FABER, M. (G)
SCHOLTUS, Mme (G)
BERTRAND-SCHAUL, Mme (E)
PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RASOLOFONIAINARISON, M. (G)
RANDRIAMAHOLISON, M.(T/W)

Malaisie/Malaysia/Malasia

SOH, Mr. (G)
ISMAL, Mr. (G)
SHAMSUDIN, Mr. (E)
RAMPAK, Mr.(T/W)

Malawi

MONONGA, Mr. (G)
KAMBUTO, Mr. (G)
SINJANI, Mr. (E)
KALIMANJIRA, Mr.(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)
MAHAMANE, M. (G)
TRAORE, M. (E)
DIAKITE, M.(T/W)

Malte/Malta

PULLICINO, Mr. (G)
AZZOPARDI, Mr. (G)
FARRUGIA, Mr. (E)

Maroc/Morocco/Marruecos

HILALE, M. (G)
CHATER, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio

ARNACHELLUM, Mr. (G)
BENYDIN, Mr.(T/W)

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED LEMINE, M. (G)
OULD CHEIKHNA, M. (G)
OULD MOHAMED, M.(T/W)

Mexique/Mexico/México

ROVIROSA, Sra. (G)
SILVA, Sr. (G)
DE REGIL, Sr. (E)
ANDERSON, Sra.(T/W)

Mongolie/Mongolia

SUKHBAATAR, Mr.(T/W)

Mozambique

CAIFAZ, Mr. (G)
SITOE, Mr.(T/W)

Namibie/Namibia

HIVELUAH, Ms. (G)
SHINGUADJA, Mr. (G)
SHIPENA, Mr. (E)
KAPENDA, Mr.(T/W)

Népal/Nepal

ACHARYA, Mr. (G)

Nicaragua

MARTÍNEZ FLORES, Srta. (G)
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

Niger/Niger

MAÏNA, M. (G)
HAMADOU, M. (G)
SANDA, M.(T/W)

Nigeria/Nigeria

ADEYEYE-OLUKOYA, Mrs. (G)
SULAI, Mrs. (G)
OSHIOMHOLE, Mr.(T/W)

Norvège/Norway/Noruega

BRUAAS, Mr. (G)
VIDNES, Mr. (G)
LINDEFJELD, Mr. (E)
THEODORSEN, Ms.(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

BUWALDA, Mr. (G)
STEFFENS, Ms. (G)
ARNOLD, Mr. (E)
BEAUMONT, Ms.(T/W)

Oman/Omán

AL-ABDUWANI, Mr. (G)
AL-AMRI, Mr. (G)
AL RABAIE, Mr. (E)

Ouganda/Uganda

NAGGAGA, Mr. (G)
OGARAM, Mr. (G)
PAJOBBO, Mr.(T/W)

Pakistan/Pakistán

FARSHORI, Mr. (G)
TABANI, Mr. (E)
AHMED, Mr.(T/W)

Panama/Panamá

ORTIZ BARBER, Sra. (G)
ROSAS PÉREZ, Sra. (G)
AIZPURÚA, Sr. (E)
PUGA RODRÍGUEZ, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea

JEFFERY, Mr. (E)

Pays-Bas/Netherlands/Paises Bajos

NOTEBOOM, Ms. (G)
BEETS, Mr. (G)
RENIQUE, Mr. (E)
ETTY, Mr.(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BERAUN, Sra. (G)
VILLAVICENCIO RIOS, Sr. (G)
GUTIÉRREZ MADUEÑO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

BALDOZ, Mrs. (G)
VALERIO, Mr.(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LEMIESZEWSKA, Mrs. (G)
JAKUBOWSKI, Mr. (G)
BOBROWSKI, Mr. (E)
WOJCIK, Mr.(T/W)

Portugal

RIBEIRO LOPES, M. (G)
BARCIA, M. (G)
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

HAIDAR, Mr. (G)
AL SHAWI, Mr. (G)
AL SAIARI, Mr.(T/W)

République dém. du

Congo/Democratic Republic of the Congo/República Democrática del Congo

MUTOMB MUJING, M. (G)
SAMBASSI, M. (G)
MUTABUNGA RUGINA, M. (E)
MUKALAYI HANGA, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

NEMES, M. (G)
CONSTANTINESCU, Mme (G)
COSTACHE, M. (E)
PETCU, M.(T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

BRATTAN, Ms. (G)
NELLTHORP, Ms. (G)
LAMBERT, Mr. (E)
STEYNE, Mr.(T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

BAVYKIN, Mr. (G)
LUBLIN, Mr. (G)

Rwanda

KAVARUGANDA, M. (G)
UKUYEMUYE, M. (G)
BITWAYIKI, M. (E)
KAYUMBA, M.(T/W)

Saint-Marin/San Marino

BIGI, Mme (G)
GASPERONI, M. (G)
GIORGINI, Mme (E)
PIERMATTEI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

DIALLO, Mme (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie et Monténégro/Serbia and Montenegro/Serbia y Montenegro

BEGOVIĆ, Mr. (G)
ŠAHOVIĆ, Mr. (G)
ZAGORAC, Mr. (E)
ČANAK, Mr.(T/W)

Seychelles

MERITON, Mr. (G)
BAKER, Mr. (G)
SULTAN-BEAUDOUIN, Mr. (E)
ROBINSON, Mr.(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

NG, Mr. (G)
YONG, Ms. (G)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PETÖCZ, Mr. (G)
SEPTÁKOVÁ, Ms. (G)
BORGULA, Mr. (E)
MESTANOVÁ, Mrs.(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

ZIDAR, Mr. (G)
RIHAR BAJUK, Ms. (G)
JEREB, Ms. (E)
KRZIŠNIK, Mr.(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

SHENTOUR, Mr. (G)
ELHASSAN, Mr. (G)
ELGURASHI, Mr. (E)
GHANDOUR, Mr.(T/W)

Sri Lanka

GAMMAMPILA DON, Mr. (G)
MADIHAHEWA, Mr. (G)
DASANAYAKE, Mr. (E)
DEVENDRA, Mr.(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

WIKLUND, Ms. (G)
JONZON, Mr. (G)
LAURENT, Ms. (E)
BENGTSSON, Mr.(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

ALVESALO-ROESCH, Mme (G)
ELMIGER, M. (G)
PLASSARD, M. (E)
VIGNE, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr. (G)
VAN OMMEREN, Mr. (E)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria
IBRAHIM, M. (G)
AKASHE, M. (G)
MOHAMMAD NASSER, M. (E)
AZOZ, M.(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania
RWEYEMAMU, Mrs. (G)
SITTA, Mrs.(T/W)

Tchad/Chad
ABDERAHIM, M. (G)
DJEGUEDEM, M. (G)
DJIBRINE, M.(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa
SAJDA, Mr. (G)
SLABÝ, Mr. (G)
DRBALOVÁ, Mrs. (E)
BAUEROVÁ, Mrs.(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
RUANGSUWAN, Mr. (G)
SATJIPANON, Mr. (G)
ROMCHATTHONG, Mrs. (E)
TECHATEERAVAT, Mr.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago
RAMNARINE, Mr. (G)
SINGH, Ms. (G)
HILTON CLARKE, Mr. (E)

Tunisie/Tunisia/Túnez
MANSOUR, M. (G)
CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
TRABELSI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía
GENC, Mr. (G)
OYMAN, Mr. (G)
CENTEL, Mr. (E)

Ukraine/Ucrania
YAMPOLSKYI, Mr. (G)
BELASHOV, Mr. (G)
ZHADAN, Mr. (E)

Uruguay
LAGARMILLA, Sra. (G)
DONO, Sra. (G)
FOSTIK, Sr. (E)

Venezuela
DE ARBELOA, Sr. (E)

Viet Nam
PHAM, Mr. (G)
VU, Mr. (G)
VI, Mrs. (E)
VO, Mr.(T/W)

Yémen/Yemen
AL-FAYSALI, Mr. (G)

Zimbabwe
MUSEKA, Mr. (G)

Guinée équatoriale/Equatorial Guinea/Guinea Ecuatorial
ESUÁ NKÓ, Sr. (G)
ASAMA NTUGU, Sr. (G)
MATZEN MAKOSO, Sr. (E)

Nicaragua
GONZÁLEZ GAITÁN, Sr.(T/W)

Swaziland/Swazilandia
NKHAMBULE, Mr. (G)
MAPHANGA, Mrs. (E)

Uruguay
FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

**Contre/Against/En
contra: 12**

Angola
TIAGO GOMES, M. (E)
PEDRO GARCIA, Mme(T/W)

Burkina Faso
NAMA, M.(T/W)

Cuba
GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Sr.(T/W)

Kiribati
KABUBUKE, Mr. (E)

Myanmar
THAN, Mr. (G)
NYUNT, Mr. (G)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania
KABYEMERA, Mr. (E)

Venezuela
DORADO CANO, Sr. (G)
MOLINA, Sr. (G)
INFANTE, Sr.(T/W)

Zambie/Zambia
HIKAUMBA, Mr.(T/W)

**Abstentions/Abstentions/
Abstenciones: 12**

Angola
BONGA, M. (G)
N'GOVE LUSSOKE, M. (G)

Bolivie/Bolivia
RODRÍGUEZ SAN MARTÍN, Sr. (G)

Guatemala
CHAVEZ BIETTI, Sra. (G)
GORDILLO GALINDO, Sr. (G)



Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions du Paraguay

Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of Paraguay

Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Paraguay

Pour/For/En Pro: 419

Contre/Against/En contra: 11

Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 15

Quorum: 286

Pour/For/En Pro: 419

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

MDLADLANA, Mr. (G)
KETTLEDAS, Mr. (G)
BOTHA, Mr. (E)
HOWARD, Mr.(T/W)

Albanie/Albania

GOXHI, Mrs. (G)
THANATI, Mr. (G)

Algérie/Algeria/Argelia

RAÏS, M. (G)
MEGREROUCHE, M. (G)
NAÏT-ABDELAZIZ, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

SCHLEEGER, Mrs. (G)
KLOTZ, Mr. (G)
GERSTEIN, Mrs. (E)
ADAMY, Mr.(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita

ALHADLAQ, Mr. (G)
AL-ZAMIL, Mr. (G)
DAHLAN, Mr. (E)
RADHWAN, Mr.(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
RIAL, Sra. (G)
SPAGHI, Sr. (E)
PETRECCA, Sr.(T/W)

Australie/Australia

SAWERS, Mr. (G)
LLOYD, Mr. (G)
NOAKES, Mr. (E)
BURROW, Ms.(T/W)

Autriche/Austria

DEMBSHER, Mrs. (G)
ZWERENZ, Mr. (G)
TOMEK, Mr. (E)
BOEGNER, Mrs.(T/W)

Bahamas

BROWN, Mr. (G)
SYMONETTE, Mr. (G)
ARNETT, Mr. (E)
HAMILTON, Ms.(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahreïn

AL SHAHABI, Mr. (G)
AMIN MOHAMED, Mr. (G)
AL KHOOR, Mr. (E)
ABDULHUSAIN, Mr.(T/W)

Bangladesh

MD. ZAFRUL, Mr.(T/W)

Barbade/Barbados

LOWE, Mrs. (G)
FARNUM, Ms. (G)
TROTMAN, Mr.(T/W)

Bélarus/Belarus/Belariús

MALEVICH, Mr. (G)

Belgique/Belgium/Bélgica

CLOESEN, M. (G)
D'HONDT, Mme (G)
STORM, Mme (E)
CORTEBEECK, M.(T/W)

Bénin/Benin

ONI, M. (G)
MASSESSI, M. (G)
AHOUDJI, Mme (E)
AZOUA, M.(T/W)

Bolivie/Bolivia

RODRÍGUEZ SAN MARTÍN, Sr. (G)

Bosnie-Herzégovine/Bosnia and Herzegovina/Bosnia y Herzegovina

VUKAŠINOVIĆ, Mr. (G)

Botswana

DEWAH, Mr. (E)
BAIPIDI, Mr.(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil

BRANCO FREITAS, Mr. (G)
SALDANHA, Mr. (G)
LIMA GODOY, Mr. (E)
VACCARI NETO, Mr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

MLADENOV, Mr. (G)
APOSTOLOV, Mr. (G)
BEHAR, Mr. (E)
HRISTOV, Mr.(T/W)

Burkina Faso

SEYNOU, M. (G)

Burundi

KANKINDI, Mme (G)
BUDABUDA, M. (E)
HAJAYANDI, M.(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya

THACH, Mr. (G)
HOU, Mr. (G)

Cameroun/Cameroon/Camerún

NGANTCHA, M. (G)

Canada/Canadá

ROBINSON, Ms. (G)
MACPHEE, Mr. (G)
WAJDA, Mr. (E)
BYERS, Ms.(T/W)

Cap-Vert/Cape Verde/Cabo Verde

SEMEDO, M. (G)
DE CARVALHO, M. (G)
ÉVORA, Mme (E)
SILVA, M.(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana

YANGO-SINDO, M. (G)

Chili/Chile

DEL PICÓ RUBIO, Sr. (G)
MARTABIT SCAFF, Sr. (G)
ULLOA ZAMBRANO, Sr.(T/W)

Chine/China

LIU, Mr. (G)
WANG, Mr. (G)
CHEN, Mr. (E)
FAN, Mrs.(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

MINA, Ms. (G)
KAPARTIS, Mr. (E)

Colombie/Colombia

ARANGO DE BUITRAGO, Sra. (G)
FORERO UCROS, Sra. (G)
ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)
ALVIS FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Congo

ITOUA-YOCKA, M. (G)
GALESSAMY-IBOMBOT, M. (E)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea

LEE, Mr. (G)
HONG, Mr. (G)
KIM, Mr. (E)

Costa Rica

CLARAMUNT GARRO, Sra. (G)
GUILLERMET, Sr. (G)
AGUILAR ARCE, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire

BOULLOU BI DJEHIFFE, M. (G)
ADIKO, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia

MARKOTIĆ, Mr. (G)
TOTH MUCCIACCIARO, Ms.(T/W)

Cuba

LAU VALDÉS, Sra. (G)
HERNÁNDEZ OLIVA, Sra. (G)
PARRAS ROJAS, Sr. (E)
GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Sr.(T/W)

Danemark/Denmark/Dinamarca

GEDE, Mrs. (G)
PEDERSEN, Mr. (G)
DREESEN, Mr. (E)
SCHMIDT, Mr.(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana

NUÑEZ SALCEDO, Sr. (G)
REYES UREÑA, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto

GABR, Mrs. (G)
GHAFFAR, Mr. (G)
EL AZALI, Mr.(T/W)

El Salvador

ESPINAL, Sr. (G)
AVILA DE PEÑA, Sra. (G)
RAMÍREZ URBINA, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos

HUSSAIN, Mr. (G)
BAMTRAF, Mr. (G)
MATTAR, Mr. (E)
AL MARZOOQI, Mr.(T/W)

Equateur/Ecuador

ESPINOSA SALAS, Sr. (G)
TERÁN, Sr. (E)
YAGUAL, Sr.(T/W)

Espagne/Spain/España

LOPEZ-MONIS DE CAVO, Sr. (G)
BOSCH BESSA, Sr. (G)
FERRER DUFOL, Sr. (E)
JIMENEZ, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia

HINDOV, Mrs. (G)
LEHT, Ms. (G)
MERILAI, Ms. (E)
KALDA, Mr.(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos

LEVINE, Mr. (G)
HAGEN, Mr. (G)
POTTER, Mr. (E)
ZELLHOEFER, Mr.(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía

SIAMREGN, Mr. (G)
MITIKU, Mr. (G)
YIMER, Mr. (E)
ALEMAYEHU, Mr.(T/W)

Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia

ZAFIROVSKA, Mrs. (G)

Fidji/Fiji

ZINCK, Mr. (G)
KUNATUBA, Mr. (G)
POLITINI, Mr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia

VUORINEN, Ms. (G)
SALMENPERÄ, Mr. (G)
HUTTUNEN, Mr. (E)
AHOKAS, Ms.(T/W)

France/Francia

AUER, Mme (G)
SEGUIN, M. (G)
ROILAND, Mme (E)
BRUNEL, Mme(T/W)

Gabon/Gabón

NDONG NANG, M. (G)
MOULOMBA NZIENGUI, M. (G)
AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)

Ghana

AMEGEE, Mr. (G)
ADU- AMANKWAH, Mr.(T/W)

Grèce/Greece/Grecia

CHRYSANTHOU, Mme (G)
CAMBITSIS, M. (G)
CHARAKAS, M. (E)
DASSIS, M.(T/W)

Guatemala

CHAVEZ BIETTI, Sra. (G)
GORDILLO GALINDO, Sr. (G)
MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea

DIALLO, M. (G)

Honduras

PONCE, Sr. (G)

CRUZ RAMIREZ, Sra. (G)

Hongrie/Hungary/Hungría

HERCZOG, Mr. (G)

TÓTH, Mr. (G)

CSUPORT, Mr. (E)

TAMÁS, Ms.(T/W)

Inde/India

SHENOY, Mr. (G)

ANAND, Mr. (E)

DAVE, Mr.(T/W)

Indonésie/Indonesia

SILABAN, Mr.(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán

RAIESI FARD, Mr. (E)

SALIMIAN, Mr.(T/W)

Irlande/Ireland/Irlanda

PENDER, Mr. (G)

MCDONNELL, Mr. (G)

MAGUIRE, Ms. (E)

LYNCH, Ms.(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

DAVIDSDOTTIR, Ms. (G)

KRISTINSSON, Mr. (G)

MAGNUSSON, Mr. (E)

Israël/Israel

WAXMAN, Mr. (G)

FURMAN, Ms. (G)

BARAK, Mr. (E)

KARA, Mr.(T/W)

Italie/Italy/Italia

SIMONETTI, M. (G)

COLOMBO, M. (G)

SASSO MAZZUFFERI, Mme (E)

TARTAGLIA, M.(T/W)

Japon/Japan/Japón

OSHIMA, Mr. (G)

HASEGAWA, Mr. (G)

SUZUKI, Mr. (E)

NAKAJIMA, Mr.(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania

AL-RUSAN, Mr. (G)

Kenya

KAVULUDI, Mr. (G)

MOHAMED, Mrs. (G)

KONDITI, Mr. (E)

ATWOLI, Mr.(T/W)

Kiribati

AWIRA, Mr. (G)

AATA, Ms.(T/W)

Koweït/Kuwait

AL-MUDADI, Mr. (G)

RAZZOOQI, Mr. (G)

AL-RABAH, Mr. (E)

Lesotho

MANDORO, Mr. (G)

MATSOSO, Ms. (G)

MAKEKA, Mr. (E)

TYHALI, Mr.(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KARKLINS, Mr. (G)

KALNINS, Mr. (G)

Liban/Lebanon/Líbano

GHORAYEB, M. (G)

SAAB, Mme (G)

BALBOUL, M. (E)

Libéria/Liberia

WAHYEE, Mr. (G)

Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia

ALZWAM, Mr. (G)

DERBI, Mr. (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania

JAKUCIONYTE, Ms. (G)

RIMKUNAS, Mr. (G)

VASILEVSKIS, Mr. (E)

BALSIENE, Ms.(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo

FABER, M. (G)

SCHOLTUS, Mme (G)

BERTRAND-SCHAUL, Mme (E)

PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RASOFOFONAINARISON, M. (G)

RANDRIAMAHOLISON, M.(T/W)

Malaisie/Malaysia/Malasia

SOH, Mr. (G)

ISMAIL, Mr. (G)

SHAMSUDIN, Mr. (E)

RAMPAK, Mr.(T/W)

Malawi

MONONGA, Mr. (G)

KAMBUTO, Mr. (G)

SINJANI, Mr. (E)

KALIMANJIRA, Mr.(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)

MAHAMANE, M. (G)

TRAORE, M. (E)

DIAKITE, M.(T/W)

Malte/Malta

PULLICINO, Mr. (G)

AZZOPARDI, Mr. (G)

FARRUGIA, Mr. (E)

Maroc/Morocco/Marruecos

HILAËLE, M. (G)

CHATER, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio

ARNACHELLUM, Mr. (G)

BENYDIN, Mr.(T/W)

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED LEMINE, M. (G)

OULD CHEIKHNA, M. (G)

OULD MOHAMED, M.(T/W)

Mexique/Mexico/México

ROVIROSA, Sra. (G)

SILVA, Sr. (G)

DE REGIL, Sr. (E)

ANDERSON, Sra.(T/W)

Mongolie/Mongolia

SUKHBAATAR, Mr.(T/W)

Mozambique

CAIFAZ, Mr. (G)

SITOE, Mr.(T/W)

Namibie/Namibia

HIVELUAH, Ms. (G)

SHINGUADJA, Mr. (G)

KAPENDA, Mr.(T/W)

Népal/Nepal

ACHARYA, Mr. (G)

Nicaragua

MARTÍNEZ FLORES, Srta. (G)

CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

Niger/Níger

MAÏNA, M. (G)

HAMADOU, M. (G)

SANDA, M.(T/W)

Nigéria/Nigeria

ADEYEYE-OLUKOYA, Mrs. (G)
SULAI, Mrs. (G)
OSHIOMHOLE, Mr.(T/W)

Norvège/Norway/Noruega

BRUAAS, Mr. (G)
VIDNES, Mr. (G)
LINDEFJELD, Mr. (E)
THEODORSEN, Ms.(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

BUWALDA, Mr. (G)
STEFFENS, Ms. (G)
BEAUMONT, Ms.(T/W)

Oman/Omán

AL-ABDUWANI, Mr. (G)
AL-AMRI, Mr. (G)
AL RABAIE, Mr. (E)

Ouganda/Uganda

NAGGAGA, Mr. (G)
OGARAM, Mr. (G)
PAJOBBO, Mr.(T/W)

Pakistan/Pakistán

FARSHORI, Mr. (G)
TABANI, Mr. (E)
AHMED, Mr.(T/W)

Panama/Panamá

ORTIZ BARBER, Sra. (G)
ROSAS PÉREZ, Sra. (G)
AIZPURÚA, Sr. (E)
PUGA RODRÍGUEZ, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos

NOTEBOOM, Ms. (G)
BEETS, Mr. (G)
RENIQUE, Mr. (E)
ETTY, Mr.(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BERAUN, Sra. (G)
VILLAVICENCIO RIOS, Sr. (G)
GUTIÉRREZ MADUEÑO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

BALDOZ, Mrs. (G)
VALERIO, Mr.(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LEMIESZEWSKA, Mrs. (G)
JAKUBOWSKI, Mr. (G)
BOBROWSKI, Mr. (E)
WOJCIK, Mr.(T/W)

Portugal

RIBEIRO LOPES, M. (G)
BARCIA, M. (G)
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

HAIDAR, Mr. (G)
AL SHAWI, Mr. (G)
AL SAIARI, Mr.(T/W)

République dém. du Congo/Democratic Republic of the Congo/República Democrática del Congo

MUTOMB MUJING, M. (G)
SAMBASSI, M. (G)
MUTABUNGA RUGINA, M. (E)
MUKALAYI HANGA, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

NEMES, M. (G)
CONSTANTINESCU, Mme (G)
COSTACHE, M. (E)
PETCU, M.(T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

BRATTAN, Ms. (G)
NELLTHORP, Ms. (G)
LAMBERT, Mr. (E)
STEYNE, Mr.(T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

BAVYKIN, Mr. (G)
LUBLIN, Mr. (G)

Rwanda

KAVARUGANDA, M. (G)
UKUYEMUYE, M. (G)
BITWAYIKI, M. (E)
KAYUMBA, M.(T/W)

Saint-Marin/San Marino

BIGI, Mme (G)
GASPERONI, M. (G)
GIORGINI, Mme (E)
PIERMATTEI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

DIALLO, Mme (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie et Monténégro/Serbia and Montenegro/Serbia y Montenegro

BEGOVIĆ, Mr. (G)
ŠAHOVIĆ, Mr. (G)
ZAGORAC, Mr. (E)
ČANAK, Mr.(T/W)

Seychelles

MERITON, Mr. (G)
BAKER, Mr. (G)
SULTAN-BEAUDOUIN, Mr. (E)
ROBINSON, Mr.(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

NG, Mr. (G)
YONG, Ms. (G)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PETÖCZ, Mr. (G)
SEPTÁKOVÁ, Ms. (G)
BORGULA, Mr. (E)
MESTANOVÁ, Mrs.(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

ZIDAR, Mr. (G)
RIHAR BAJUK, Ms. (G)
JEREB, Ms. (E)
KRZIŠNIK, Mr.(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

SHENTOUR, Mr. (G)
ELHASSAN, Mr. (G)
ELGURASHI, Mr. (E)
GHANDOUR, Mr.(T/W)

Sri Lanka

GAMMAMPILA DON, Mr. (G)
MADIHAHEWA, Mr. (G)
DASANAYAKE, Mr. (E)
DEVENDRA, Mr.(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

WIKLUND, Ms. (G)
JONZON, Mr. (G)
LAURENT, Ms. (E)
BENGTSSON, Mr.(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

ALVESALO-ROESCH, Mme (G)
ELMIGER, M. (G)
PLASSARD, M. (E)
VIGNE, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr. (G)
VAN OMMEREN, Mr. (E)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria

IBRAHIM, M. (G)
AKASHE, M. (G)
MOHAMMAD NASSER, M. (E)
AZOZ, M.(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania

RWEYEMAMU, Mrs. (G)
KABYEMERA, Mr. (E)
SITTA, Mrs.(T/W)

Tchad/Chad

ABDERAHIM, M. (G)
DJEGUEDEM, M. (G)
DJIBRINE, M.(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa

SAJDA, Mr. (G)
SLABÝ, Mr. (G)
DRBALOVÁ, Mrs. (E)
BAUEROVÁ, Mrs.(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

RUANGSUWAN, Mr. (G)
SATJIPANON, Mr. (G)
ROMCHATTHONG, Mrs. (E)
TECHATEERAVAT, Mr.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago

RAMNARINE, Mr. (G)
SINGH, Ms. (G)
HILTON CLARKE, Mr. (E)

Tunisie/Tunisia/Túnez

MANSOUR, M. (G)
CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
TRABELSI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

GENC, Mr. (G)
OYMAN, Mr. (G)
CENTEL, Mr. (E)

Ukraine/Ucrania

YAMPOLSKYI, Mr. (G)
BELASHOV, Mr. (G)
ZHADAN, Mr. (E)

Uruguay

LAGARMILLA, Sra. (G)
DONO, Sra. (G)
FOSTIK, Sr. (E)
FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Venezuela

DORADO CANO, Sr. (G)
MOLINA, Sr. (G)
DE ARBELOA, Sr. (E)
INFANTE, Sr.(T/W)

Viet Nam

PHAM, Mr. (G)
VU, Mr. (G)
VI, Mrs. (E)
VO, Mr.(T/W)

Yémen/Yemen

AL-FAYSALI, Mr. (G)

Zambie/Zambia

HIKAUMBA, Mr.(T/W)

Zimbabwe

MUSEKA, Mr. (G)

**Contre/Against/En
contra: 11**

Angola

TIAGO GOMES, M. (E)
PEDRO GARCIA, Mme(T/W)

Burkina Faso

NAMA, M.(T/W)

Jamaïque/Jamaica

SMITH, Mr. (G)
LEWIS, Mr. (E)
GOODLEIGH, Mr.(T/W)

Kiribati

KABUBUKE, Mr. (E)

Myanmar

THAN, Mr. (G)
NYUNT, Mr. (G)

Namibie/Namibia

SHIPENA, Mr. (E)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

ARNOLD, Mr. (E)

**Abstentions/Abstentions/
Abstenciones: 15**

Angola

BONGA, M. (G)
N'GOVE LUSSOKE, M. (G)

Botswana

MOJAFI, Mr. (G)
SEEMULE, Ms. (G)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana

ZITONGO-MADENGA, Mme (G)

Guinée équatoriale/Equatorial Guinea/Guinea Ecuatorial

ESUÁ NKÓ, Sr. (G)
ASAMA NTUGU, Sr. (G)
MATZEN MAKOSO, Sr. (E)

Indonésie/Indonesia

SULISTYANINGSIH, Ms. (G)
SITUMORANG, Mr. (G)
RACHMAN, Mr. (E)

Nicaragua

GONZÁLEZ GAITÁN, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea

JEFFERY, Mr. (E)

Swaziland/Swazilandia

NKHAMBULE, Mr. (G)
MAPHANGA, Mrs. (E)



**Vote final par appel nominal sur le retrait des recommandations nos.
2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74, 96.**

**Final record vote relating to the withdrawal of Recommendations Nos.
2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74, 96.**

**Votación final nominal sobre el retiro de las recomendaciones núms.
2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74, 96.**

Pour/For/En Pro: 437
Contre/Against/En contra: 1
Quorum: 290

Pour/For/En Pro: 437

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

MDLADLANA, Mr. (G)
KETTLEDAS, Mr. (G)
BOTHAM, Mr. (E)
HOWARD, Mr.(T/W)

Albanie/Albania

GOXHI, Mrs. (G)
THANATI, Mr. (G)

Algérie/Algeria/Argelia

RAÏS, M. (G)
MEGREROUCHE, M. (G)
NAÏT-ABDELAZIZ, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

SCHLEEGER, Mrs. (G)
KLOTZ, Mr. (G)
GERSTEIN, Mrs. (E)
ADAMY, Mr.(T/W)

Angola

BONGA, M. (G)
N'GOVE LUSSOKE, M. (G)
TIAGO GOMES, M. (E)
PEDRO GARCIA, Mme(T/W)

*Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia
Saudita*

ALHADLAQ, Mr. (G)
AL-ZAMIL, Mr. (G)
DAHLAN, Mr. (E)
RADHWAN, Mr.(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
RIAL, Sra. (G)
SPAGHI, Sr. (E)
PETRECCA, Sr.(T/W)

Australie/Australia

SAWERS, Mr. (G)
LLOYD, Mr. (G)
NOAKES, Mr. (E)
BURROW, Ms.(T/W)

Autriche/Austria

DEMBSHER, Mrs. (G)
ZWERENZ, Mr. (G)
TOMEK, Mr. (E)
BOEGNER, Mrs.(T/W)

Bahamas

BROWN, Mr. (G)
ARNETT, Mr. (E)

Bahreïn/Bahrain/Bahreïn

AL SHAHABI, Mr. (G)
AL-FAIHANI, Mr. (G)
AL KHOOR, Mr. (E)
ABDULHUSAIN, Mr.(T/W)

Bangladesh

MD. ZAFRUL, Mr.(T/W)

Barbade/Barbados

LOWE, Mrs. (G)
FARNUM, Ms. (G)
TROTMAN, Mr.(T/W)

Bélarus/Belarus/Belarus

MALEVICH, Mr. (G)

Belgique/Belgium/Bélgica

CLOESEN, M. (G)
D'HONDT, Mme (G)
STORM, Mme (E)
CORTEBEECK, M.(T/W)

Bénin/Benin

ONI, M. (G)
MASSESSI, M. (G)
AHOUDJI, Mme (E)
AZOUA, M.(T/W)

Bolivie/Bolivia

RODRÍGUEZ SAN MARTÍN, Sr. (G)

*Bosnie-Herzégovine/Bosnia and
Herzegovina/Bosnia y Herzegovina*

VUKAŠINOVIĆ, Mr. (G)

Brésil/Brazil/Brasil

BRANCO FREITAS, Mr. (G)
SALDANHA, Mr. (G)
LIMA GODOY, Mr. (E)
VACCARI NETO, Mr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

MLADENOV, Mr. (G)
APOSTOLOV, Mr. (G)
BEHAR, Mr. (E)
HRISTOV, Mr.(T/W)

Burkina Faso

SEYNOU, M. (G)
NAMA, M.(T/W)

Burundi

KANKINDI, Mme (G)
BUDABUDA, M. (E)
HAJAYANDI, M.(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya

THACH, Mr. (G)

HOU, Mr. (G)

Cameroun/Cameroon/Camerún

NGANTCHA, M. (G)

Canada/Canadá

ROBINSON, Ms. (G)

MACPHEE, Mr. (G)

WAJDA, Mr. (E)

BYERS, Ms.(T/W)

Cap-Vert/Cape Verde/Cabo Verde

SEMEDO, M. (G)

DE CARVALHO, M. (G)

ÉVORA, Mme (E)

SILVA, M.(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana

ZITONGO-MADENGA, Mme (G)

YANGO-SINDO, M. (G)

Chili/Chile

DEL PICÓ RUBIO, Sr. (G)

MARTABIT SCAFF, Sr. (G)

Chine/China

LIU, Mr. (G)

WANG, Mr. (G)

CHEN, Mr. (E)

FAN, Mrs.(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

MINA, Ms. (G)

KAPARTIS, Mr. (E)

Colombie/Colombia

ARANGO DE BUITRAGO, Sra. (G)

FORERO UCROS, Sra. (G)

ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)

ALVIS FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Congo

ITOUA-YOCKA, M. (G)

GALESSAMY-IBOMBOT, M. (E)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea

LEE, Mr. (G)

HONG, Mr. (G)

KIM, Mr. (E)

Costa Rica

CLARAMUNT GARRO, Sra. (G)

GUILLERMET, Sr. (G)

AGUILAR ARCE, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire

BOULLOU BI DJEHIFFE, M. (G)

ADIKO, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia

MARKOTIĆ, Mr. (G)

TOTH MUCCIACCIARO, Ms.(T/W)

Cuba

LAU VALDÉS, Sra. (G)

HERNÁNDEZ OLIVA, Sra. (G)

PARRAS ROJAS, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca

GEDE, Mrs. (G)

PEDERSEN, Mr. (G)

DREESEN, Mr. (E)

SCHMIDT, Mr.(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana

NUÑEZ SALCEDO, Sr. (G)

REYES UREÑA, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto

GABR, Mrs. (G)

GHAFFAR, Mr. (G)

EL AZALI, Mr.(T/W)

El Salvador

ESPINAL, Sr. (G)

AVILA DE PEÑA, Sra. (G)

RAMÍREZ URBINA, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos

HUSSAIN, Mr. (G)

BAMTRAF, Mr. (G)

AL GAIZI, Mr. (E)

AL MARZOOQI, Mr.(T/W)

Equateur/Ecuador

ESPINOSA SALAS, Sr. (G)

TERÁN, Sr. (E)

YAGUAL, Sr.(T/W)

Espagne/Spain/España

LOPEZ-MONIS DE CAVO, Sr. (G)

BOSCH BESSA, Sr. (G)

FERRER DUFOL, Sr. (E)

JIMENEZ, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia

HINDOV, Mrs. (G)

LEHT, Ms. (G)

MERILAI, Ms. (E)

KALDA, Mr.(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos

LEVINE, Mr. (G)

HAGEN, Mr. (G)

POTTER, Mr. (E)

ZELLHOEFER, Mr.(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía

SIAMREGN, Mr. (G)

MITIKU, Mr. (G)

YIMER, Mr. (E)

ABREHA, Mr.(T/W)

Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia

ZAFIROVSKA, Mrs. (G)

Fidji/Fiji

ZINCK, Mr. (G)

KUNATUBA, Mr. (G)

POLITINI, Mr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia

VUORINEN, Ms. (G)

SALMENPERÄ, Mr. (G)

HUTTUNEN, Mr. (E)

AHOKAS, Ms.(T/W)

France/Francia

GAUCI, M. (G)

SEGUIN, M. (G)

ROILAND, Mme (E)

BRUNEL, Mme(T/W)

Gabon/Gabón

NDONG NANG, M. (G)

MOULOMBA NZIENGUI, M. (G)

AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)

Ghana

AMEGEE, Mr. (G)

ADU- AMANKWAH, Mr.(T/W)

Grèce/Greece/Grecia

CHRYSANTHOU, Mme (G)

CAMBITSIS, M. (G)

CHARAKAS, M. (E)

DASSIS, M.(T/W)

Guatemala

CHAVEZ BIETTI, Sra. (G)

GORDILLO GALINDO, Sr. (G)

MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea

DIALLO, M. (G)

DOUMBOUYA, M. (G)

Guinée équatoriale/Equatorial

Guinea/Guinea Ecuatorial

ESUÁ NKÓ, Sr. (G)

ASAMA NTUGU, Sr. (G)

MATZEN MAKOSO, Sr. (E)

Honduras

PONCE, Sr. (G)

CRUZ RAMIREZ, Sra. (G)

Hongrie/Hungary/Hungria

HERCZOG, Mr. (G)

TÓTH, Mr. (G)

CSUPORT, Mr. (E)

TAMÁS, Ms.(T/W)

Inde/India

SHENOY, Mr. (G)

ANAND, Mr. (E)

DAVE, Mr.(T/W)

Indonésie/Indonesia

SULISTYANINGSIH, Ms. (G)

SITUMORANG, Mr. (G)

RACHMAN, Mr. (E)

DAVID, Mr.(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic

Republic of Iran/República Islámica

del Irán

RAIESI FARD, Mr. (E)

SALIMIAN, Mr.(T/W)

Iraq

KHODIR, Mr. (G)

Irlande/Ireland/Irlanda

PENDER, Mr. (G)

MCDONNELL, Mr. (G)

MAGUIRE, Ms. (E)

LYNCH, Ms.(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

DAVIDSDOTTIR, Ms. (G)

KRISTINSSON, Mr. (G)

MAGNUSSON, Mr. (E)

Israël/Israel

WAXMAN, Mr. (G)

FURMAN, Ms. (G)

BARAK, Mr. (E)

KARA, Mr.(T/W)

Italie/Italy/Italia

SIMONETTI, M. (G)

COLOMBO, M. (G)

SASSO MAZZUFFERI, Mme (E)

TARTAGLIA, M.(T/W)

Jamaïque/Jamaica

SMITH, Mr. (G)

LEWIS, Mr. (E)

GOODLEIGH, Mr.(T/W)

Japon/Japan/Japón

OSHIMA, Mr. (G)

HASEGAWA, Mr. (G)

SUZUKI, Mr. (E)

NAKAJIMA, Mr.(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania

AL-RUSAN, Mr. (G)

Kenya

KAVULUDI, Mr. (G)

MOHAMED, Mrs. (G)

KONDITI, Mr. (E)

ATWOLI, Mr.(T/W)

Kiribati

AWIRA, Mr. (G)

KABUBUKE, Mr. (E)

AATA, Ms.(T/W)

Koweït/Kuwait

AL-MUDADI, Mr. (G)

RAZZOOQI, Mr. (G)

AL-RABAH, Mr. (E)

Lesotho

MATSOSO, Ms. (G)

MAKEKA, Mr. (E)

TYHALI, Mr.(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KARKLINS, Mr. (G)

KALNINS, Mr. (G)

Liban/Lebanon/Libano

GHORAYEB, M. (G)

SAAB, Mme (G)

BALBOUL, M. (E)

Libéria/Liberia

WAHYEE, Mr. (G)

Jamahiriya arabe libyenne/Libyan

Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe

Libia

ALZWAM, Mr. (G)

DERBI, Mr. (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania

JAKUCIONYTE, Ms. (G)

RIMKUNAS, Mr. (G)

VASILEVSKIS, Mr. (E)

BALSIENE, Ms.(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo

FABER, M. (G)

SCHOLTUS, Mme (G)

BERTRAND-SCHAUL, Mme (E)

PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RASOLOFONAINARISON, M. (G)

RANDRIAMAHOLISON, M.(T/W)

Malaisie/Malaysia/Malasia

SOH, Mr. (G)

ISMAIL, Mr. (G)

SHAMSUDIN, Mr. (E)

RAMPAK, Mr.(T/W)

Malawi

MONONGA, Mr. (G)

KAMBUTO, Mr. (G)

SINJANI, Mr. (E)

KALIMANJIRA, Mr.(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)

MAHAMANE, M. (G)

TRAORE, M. (E)

DIAKITE, M.(T/W)

Malte/Malta

PULLICINO, Mr. (G)

AZZOPARDI, Mr. (G)

FARRUGIA, Mr. (E)

Maroc/Morocco/Marruecos

HILALE, M. (G)

CHATER, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio

ARNACHELLUM, Mr. (G)

BENYDIN, Mr.(T/W)

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED LEMINE, M. (G)

OULD CHEIKHNA, M. (G)

Mexique/Mexico/México

ROVIROSA, Sra. (G)

SILVA, Sr. (G)

DE REGIL, Sr. (E)

ANDERSON, Sra.(T/W)

Mongolie/Mongolia

SUKHBAATAR, Mr.(T/W)

Mozambique

CAIFAZ, Mr. (G)

SITOE, Mr.(T/W)

Myanmar

THAN, Mr. (G)

NYUNT, Mr. (G)

Namibie/Namibia

HIVELUAH, Ms. (G)
SHINGUADJA, Mr. (G)
SHIPENA, Mr. (E)
KAPENDA, Mr.(T/W)

Népal/Nepal

ACHARYA, Mr. (G)

Nicaragua

MARTÍNEZ FLORES, Srta. (G)
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)
GONZÁLEZ GAITÁN, Sr.(T/W)

Niger/Níger

HAMADOU, M. (G)
MAÏNA, M. (G)
SANDA, M.(T/W)

Nigeria/Nigeria

ADEYEYE-OLUKOYA, Mrs. (G)
SULAI, Mrs. (G)
OSHIOMHOLE, Mr.(T/W)

Norvège/Norway/Noruega

BRUAAS, Mr. (G)
VIDNES, Mr. (G)
RIDDERVOLD, Ms. (E)
THEODORSEN, Ms.(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

BUWALDA, Mr. (G)
STEFFENS, Ms. (G)
ARNOLD, Mr. (E)
BEAUMONT, Ms.(T/W)

Oman/Omán

AL-ABDUWANI, Mr. (G)
AL-AMRI, Mr. (G)
AL RABAIE, Mr. (E)

Ouganda/Uganda

NAGGAGA, Mr. (G)
OGARAM, Mr. (G)
PAJOBBO, Mr.(T/W)

Pakistan/Pakistán

FARSHORI, Mr. (G)
UMER, Mr. (G)
TABANI, Mr. (E)

Panama/Panamá

ORTIZ BARBER, Sra. (G)
ROSAS PÉREZ, Sra. (G)
AIZPURÚA, Sr. (E)
PUGA RODRÍGUEZ, Sr.(T/W)

Paraguay

RAMÍREZ LEZCANO, Sr. (G)
BARREIRO PERROTTA, Sr. (G)
BOGARIN, Sr. (E)
PARRA GAONA, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Paises Bajos

NOTEBOOM, Ms. (G)
BEETS, Mr. (G)
RENIQUE, Mr. (E)
ETTY, Mr.(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BERAUN, Sra. (G)
VILLAVICENCIO RIOS, Sr. (G)
GUTIÉRREZ MADUEÑO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

BALDOZ, Mrs. (G)
VALERIO, Mr.(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LEMIESZEWSKA, Mrs. (G)
JAKUBOWSKI, Mr. (G)
BOBROWSKI, Mr. (E)
WOJCIK, Mr.(T/W)

Portugal

RIBEIRO LOPES, M. (G)
BARCIA, M. (G)
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

ALKAWARI, Mr. (G)
AL MAL, Ms. (G)
AL SAIARI, Mr.(T/W)

République dém. du

Congo/Democratic Republic of the Congo/República Democrática del Congo

MUTOMB MUJING, M. (G)
SAMBASSI, M. (G)
MUTABUNGA RUGINA, M. (E)
MUKALAYI HANGA, M.(T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

RICHARDS, Mr. (G)
NELLTHORP, Ms. (G)
LAMBERT, Mr. (E)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

BAVYKIN, Mr. (G)
LUBLIN, Mr. (G)

Rwanda

KAVARUGANDA, M. (G)
UKUYEMUYE, M. (G)
BITWAYIKI, M. (E)
KAYUMBA, M.(T/W)

Saint-Marin/San Marino

BIGI, Mme (G)
GASPERONI, M. (G)
GIORGINI, Mme (E)
PIERMATTEI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

DIALLO, Mme (G)
THIAM, M. (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie et Monténégro/Serbia and Montenegro/Serbia y Montenegro

BEGOVIĆ, Mr. (G)
ŠAHOVIĆ, Mr. (G)
ZAGORAC, Mr. (E)
ČANAK, Mr.(T/W)

Seychelles

MERITON, Mr. (G)
BAKER, Mr. (G)
SULTAN-BEAUDOIN, Mr. (E)
ROBINSON, Mr.(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

NG, Mr. (G)
YONG, Ms. (G)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PETÖCZ, Mr. (G)
SEPTÁKOVÁ, Ms. (G)
BORGULA, Mr. (E)
MESTANOVÁ, Mrs.(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

ZIDAR, Mr. (G)
RIHAR BAJUK, Ms. (G)
JEREB, Ms. (E)
KRZIŠNIK, Mr.(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

SHENTOUR, Mr. (G)
ELHASSAN, Mr. (G)
ELGURASHI, Mr. (E)
GHANDOUR, Mr.(T/W)

Sri Lanka

GAMMAMPILA DON, Mr. (G)
MADIHAHEWA, Mr. (G)
DASANAYAKE, Mr. (E)
DEVENDRA, Mr.(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

WIKLUND, Ms. (G)
JONZON, Mr. (G)
LAURENT, Ms. (E)
BENGTSSON, Mr.(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

ALVESALO-ROESCH, Mme (G)
ELMIGER, M. (G)
PLASSARD, M. (E)
VIGNE, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr. (G)
VAN OMMEREN, Mr. (E)

Swaziland/Swazilandia

NKHAMBULE, Mr. (G)
MAPHANGA, Mrs. (E)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria

IBRAHIM, M. (G)
AKASHE, M. (G)
MOHAMMAD NASSER, M. (E)
AZOZ, M.(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania

RWEYEMAMU, Mrs. (G)
KABYEMERA, Mr. (E)
SITTA, Mrs.(T/W)

Tchad/Chad

ABDERAHIM, M. (G)
DJEGUEDEM, M. (G)
DJIBRINE, M.(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa

SAJDA, Mr. (G)
SLABÝ, Mr. (G)
DRBALOVÁ, Mrs. (E)
BAUEROVÁ, Mrs.(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

RUANGSUWAN, Mr. (G)
SATJIPANON, Mr. (G)
ROMCHATTHONG, Mrs. (E)
TECHATEERAVAT, Mr.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago

RAMNARINE, Mr. (G)
SINGH, Ms. (G)
HILTON CLARKE, Mr. (E)
GUISEPPI, Mr.(T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez

MANSOUR, M. (G)
CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
TRABELSI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

GENC, Mr. (G)
OYMAN, Mr. (G)
CENTEL, Mr. (E)

Ukraine/Ucrania

YAMPOLSKYI, Mr. (G)
BELASHOV, Mr. (G)
ZHADAN, Mr. (E)

Uruguay

LAGARMILLA, Sra. (G)
DONO, Sra. (G)
FOSTIK, Sr. (E)
FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Venezuela

DORADO CANO, Sr. (G)
MOLINA, Sr. (G)
DE ARBELOA, Sr. (E)
INFANTE, Sr.(T/W)

Viet Nam

PHAM, Mr. (G)
VU, Mr. (G)
VI, Mrs. (E)
VO, Mr.(T/W)

Yémen/Yemen

AL-FAYSALI, Mr. (G)

Zambie/Zambia

HIKAUMBA, Mr.(T/W)

Zimbabwe

MUSEKA, Mr. (G)

**Contre/Against/En
contra: 1**

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED, M.(T/W)

INDICE

	<i>Página</i>
<i>Decimoctava sesión:</i>	
Ratificación de un Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT por Nigeria.....	1
Informe de la Comisión del Sector Pesquero: Presentación, discusión y aprobación.....	1
<i>Oradores:</i> Sr. Boumbopoulos (<i>Ponente</i>), Sra. Anang, Sr. Masemola, Sr. Ribeiro Lopes, Sr. Pender, Sr. Potter	
Resolución sobre la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo en el sector pesquero»: Adopción	
Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq.....	7
Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas del Paraguay	7
Votación nominal final sobre el retiro de 16 recomendaciones	8
<i>Decimoctava sesión:</i>	
Informe de la Comisión de los Recursos Humanos: Presentación, discusión y aprobación	9
<i>Oradores:</i> Sra. Murty (<i>Ponente</i>), Sr. Renique, Sra. Yacob, Sr. Chetwin, Sr. Tricoche, Sra. Lenoir, Sr. Raman, Sra. Oiz, Sr. Abdulhussain, Sra. Riggs, Sr. Lambert, Sr. Wajda, Sra. Awassi Atsimadja, Sra. Goldberg, Sr. Patil, Sr. Arnold, Sr. Lewis, Sra. Rojvithee	
Proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente: Adopción	
<i>Oradores:</i> Sr. Renique, Sra. Yacob	
Informes segundo y tercero de la Comisión de Verificación de Poderes: presentación de los informes de los que la Conferencia toma nota.....	26
<i>Orador:</i> Sr. Oni (<i>Presidente y Ponente</i>)	
Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes: Presentación, discusión y aprobación	27
<i>Oradores:</i> Sr. Kebbon (<i>Ponente</i>), Sr. de Regil, Sra. Burrow, Sr. Dé, Sr. Pender, Sr. Gammampila Don, Sra. Saab, Sr. Manley, Sr. Anderson, Sr. Terán, Sr. Cester Beatobe, Sra. Coke-Lloyd, Sra. Phillips, Sra. Kipulu Katani, Sra. Avendano-Denier, Sr. Joubier	
Resolución sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada: Adopción	
Conclusiones sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada: Adopción	
Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq: Resultados..	43
Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas del Paraguay: Resultados	48
Votación nominal final sobre el retiro de 16 recomendaciones: Resultados.....	53