



Decimonovena sesión

Miércoles 14 de junio de 2006, a las 10 h. 45

Presidentes: Sr. Sajda y Sr. Adyanthaya

INFORME DE LA COMISIÓN DE REPRESENTANTES GUBERNAMENTALES SOBRE CUESTIONES FINANCIERAS: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE

Declaro abierta esta decimonovena sesión de la 95.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Vamos a pasar ahora a la presentación y aprobación de los informes de la Conferencia, así como a la votación relativa a dichos instrumentos.

En relación con el segundo punto del orden del día de la Conferencia, procederemos a la presentación del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras que figura en las *Actas Provisionales* núm. 18.

La Mesa de dicha Comisión de Cuestiones Financieras estuvo integrada por el señor Embajador Yimer como Presidente y Ponente, y el Sr. Kristinsson, como Vicepresidente. Invito, pues, al Sr. Embajador Yimer a que suba a la tribuna para presentar el informe.

Original inglés: Sr. YIMER (*Gobierno, Etiopía, Presidente y Ponente de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras*)

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras. Dicho informe se ha publicado en las *Actas Provisionales* núm. 18, y contiene las recomendaciones de la Comisión sobre los temas que examinó. Las cuatro resoluciones propuestas por la Comisión para su aprobación por la Conferencia figuran al final del informe, inmediatamente antes de los anexos.

El primer punto del informe trata de la solicitud de ejercer el derecho de voto presentada por el Gobierno de Azerbaiyán. Dado que la falta de pago de los importes adeudados se debió a motivos ajenos a la voluntad de dicho país, y que éste presentó una propuesta aceptable para el pago de las sumas atrasadas, la Comisión recomienda que se conceda el derecho de voto a Azerbaiyán.

El principal tema que trató la Comisión fue el Informe financiero y estados financieros comprobados para 2004-2005. A la Comisión le complació observar que el Auditor Externo había dado un dictamen de auditoría sin observaciones, y se unió a él para felicitar al Departamento de Servicios Financieros de la OIT por los logros alcanzados. El informe del Auditor Externo contenía diversas recomendaciones muy valiosas sobre el proyecto IRIS y su extensión

al terreno, la gobernanza de la OIT, los contratos de colaboración externa y de corta duración y otras cuestiones financieras, todas las cuales fueron tomadas en consideración por la Oficina.

La Oficina ya está dando curso a muchas de estas recomendaciones y, de conformidad con la práctica habitual, presentará un informe detallado a la 298.^a reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2007, sobre las medidas de seguimiento adoptadas.

La Comisión no dudó en proponer que el Informe financiero y estados financieros comprobados para 2004-2005 fuera adoptado de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero.

Seguidamente, la Comisión examinó la propuesta relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto ordinario de la OIT para 2007 y recomendó a la Conferencia que la adoptara.

Por último, la Comisión examinó un documento relativo a la composición del Tribunal Administrativo de la OIT. La Comisión aceptó por unanimidad la recomendación del Consejo de Administración de que la Conferencia expresara su agradecimiento al Sr. James K. Hugessen por los servicios prestados al Tribunal en los últimos nueve años y adoptara la propuesta del Consejo de Administración sobre dos nuevos nombramientos, junto con la renovación de un nombramiento al Tribunal Administrativo de la OIT.

Para terminar, quisiera expresar mi agradecimiento a nuestro Vicepresidente, Sr. Kristinsson, de Islandia, a los miembros de la Comisión y también a los miembros de la secretaría, todos los cuales me ayudaron enormemente en mi función de Presidente.

Permítanme recomendarles nuestro informe para su adopción.

Original inglés: El PRESIDENTE

Declaro abierta la discusión del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Dado que nadie solicita hacer uso de la palabra, vamos a proceder a la aprobación del informe, es decir, del resumen de las deliberaciones de la Comisión, que figura en los párrafos 1 a 36, y de los anexos I a III. De no haber objeciones, consideraré que el informe queda adoptado.

(Se adoptan el informe — párrafos 1 a 36 — y los anexos I, II y III.)

**RESOLUCIÓN RELATIVA AL INFORME FINANCIERO
Y ESTADOS FINANCIEROS COMPROBADOS
PARA 2004-2005: ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE

Pasamos ahora a la adopción de las resoluciones. La primera de ellas es la Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros comprobados para 2004-2005. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta la resolución. No hay objeciones.

(Se adopta la resolución.)

**RESOLUCIÓN SOBRE LAS CONTRIBUCIONES
ATRASADAS DE AZERBAIYÁN: ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE

Pasamos ahora a la Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Azerbaiyán. De conformidad con el artículo 13, párrafo 4, de la Constitución de la OIT, esta resolución será objeto de una votación nominal que se celebrará mañana jueves 15 por la mañana, durante la sesión plenaria. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta esta resolución.

(Se adopta la resolución.)

**RESOLUCIÓN RELATIVA A LA ESCALA
DE PRORRATEO DE LAS CONTRIBUCIONES
AL PRESUPUESTO PARA 2007: ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE

Pasamos ahora a la Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2007. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta esta resolución.

(Se adopta la resolución.)

**RESOLUCIÓN RELATIVA A LA COMPOSICIÓN
DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO: ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE

Pasamos ahora a la Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta esta resolución.

(Se adopta la resolución.)

Permítanme felicitar al Embajador Yimer y al Sr. Kristinsson, así como a todos los miembros de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, por la excelente labor que han realizado.

**RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA ENMIENDA
AL REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA
INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE

Nuestra próxima tarea es la adopción de un proyecto de resolución de la Comisión de Proposiciones relativo a una enmienda al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 3-1. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta esta resolución.

(Se adopta la resolución.)

**COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE REDACCIÓN
DE LA CONFERENCIA**

Original inglés: El PRESIDENTE

La Conferencia recordará que creó dos comisiones normativas, cada una de las cuales eligió un Comité de Redacción. En cada una de estas comisiones, uno de los miembros del Comité de Redacción ha tenido que marcharse de Ginebra y tiene que ser sustituido. Dado que las comisiones ya han completado sus labores, esta cuestión se ha remitido para consulta a los Grupos respectivos y a la Mesa, que ha presentado una propuesta que procedo a someter ahora a la aprobación de la Conferencia. Dicha propuesta se refiere a la composición del Comité de Redacción de la Conferencia, que está integrado por los miembros de los comités de redacción de las comisiones. El miembro empleador del Comité de Redacción de la Comisión de la Seguridad y Salud, el Sr. Côté (Canadá), es sustituido por el Sr. Lötter (Sudáfrica). El miembro gubernamental del Comité de Redacción de la Comisión de la Relación de Trabajo, Sr. Crandal (Francia), es sustituido por la Sra. Koripamo-Agary (Nigeria). De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia aprueba esta propuesta.

(Se adopta la propuesta.)

**INFORME DE LA COMISIÓN DE LA SEGURIDAD
Y SALUD: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE

Habida cuenta de las disposiciones del párrafo 4 del artículo 40 del Reglamento, la Comisión de Proposiciones ha determinado que nuestra tarea de esta mañana consiste en el examen y adopción del informe, el convenio, la recomendación y la resolución propuestos por la Comisión de la Seguridad y Salud, que figuran en las *Actas Provisionales* núm. 20.

Invito a que ocupen su lugar en la tribuna los miembros de la Mesa de la Comisión, a saber: Presidente, el Sr. Békés (Hungría); Vicepresidente empleador, el Sr. Lötter (Sudáfrica); Vicepresidenta trabajadora, la Sra. Seminario, y el Ponente, el Sr. Kang'ethe.

Tengo el agrado de dar la palabra al Sr. Kang'ethe para que nos presente el informe.

Original inglés: Sr. KANG'ETHE (*Gobierno, Kenya, Ponente de la Comisión de la Seguridad y Salud*)

Permítanme comenzar diciendo que para mí es un gran honor y privilegio dirigirme a esta importante concurrencia, en la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Estoy muy complacido de presentar a la Conferencia el informe de la Comisión de la Seguridad y Salud. Este documento contiene las deliberaciones de las sesiones de la Comisión, las cuales dieron lugar a la formulación de un convenio complementado con una recomendación, que les proponemos para su adopción.

Es importante señalar que, en 2003, la Conferencia adoptó una Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo que confirmaba el papel de los instrumentos de la OIT como pilar fundamental para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Además destacaba la necesidad de un compromiso nacional tripartito y de medidas para fomentar un enfoque preventivo y una cultura de se-

guridad. Se consideraba que la instauración de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a nivel nacional y la introducción de un enfoque sistémico para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo eran elementos fundamentales de esa estrategia.

Las conclusiones de 2003 sentaron las bases para el debate que después se entablaría en la 93.ª reunión de la Conferencia en 2005, en la cual se decidió que se adoptaría un convenio complementado con una recomendación.

El objetivo de la Comisión era elaborar un instrumento que fuera promocional, más que preceptivo. La reunión aspiraba a incorporar en dicho instrumento los principios básicos que abarcarían políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que se establecerían a nivel nacional y de las empresas.

Lo más importante es que el propósito del instrumento era lograr que se asignara un alto grado de prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales y fomentar el compromiso político para la elaboración de estrategias nacionales.

La opinión general de los delegados fue que el convenio debía ser lo suficientemente flexible para alentar la ratificación, puesto que varios convenios sobre seguridad y salud en el trabajo no habían sido ratificados aún por muchos gobiernos.

Tras el debate general, los miembros empleadores propusieron una moción de clausura, pidiendo que la Comisión adoptara el texto sin enmiendas. Sin embargo, la moción fue retirada antes de que se sometiera a votación y se procedió al debate habitual en forma amistosa. Los delegados mostraron una gran decisión, espíritu de equipo y una participación muy activa en un intenso debate que les permitió alcanzar el consenso.

Se propusieron muchas enmiendas para mejorar los proyectos de convenio y de recomendación, pero el objetivo del convenio se mantuvo, en el sentido de destacar los aspectos promocionales, la creación de conciencia y la promoción del espíritu tripartito a nivel nacional y de las empresas.

El convenio y la recomendación ponen énfasis en la elaboración y aplicación de una política nacional, un sistema nacional y un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles, con la participación de los interlocutores sociales y en consulta con éstos, y con la posibilidad de incorporar después a otras partes interesadas.

Además, se pide a la Organización Internacional del Trabajo que facilite la cooperación técnica para contribuir a reforzar la capacidad de los países para instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a nivel nacional, promover un enfoque de sistemas para la gestión y fomentar la ratificación y aplicación de los instrumentos de la OIT relacionados con el marco promocional.

La reunión consideró asimismo que era necesario eliminar en el futuro el uso de todas las formas de asbesto e identificar los procedimientos de gestión adecuados para eliminar el asbesto ya existente, y aprobó un proyecto de resolución al respecto.

La Comisión celebró 11 sesiones en diez días y examinó 118 enmiendas a las conclusiones propuestas.

Por último deseo expresar mi sincero agradecimiento al Presidente, el Dr. A. Békés, por su sentido

del humor y su gran capacidad para lograr que la Comisión alcanzara el consenso con facilidad.

Agradezco también a los dos Vicepresidentes, el Sr. C. Lötter por los empleadores y la Sra. P. Seminario por los trabajadores, por sus contribuciones de gran utilidad para la mejora del convenio.

No puedo dejar de agradecer a los delegados gubernamentales por su pericia técnica, su dedicación y participación activa y su claridad de enfoque, teniendo en cuenta que serán los encargados de poner en práctica los elementos del convenio.

Permítanme igualmente manifestar mi sincero agradecimiento al personal de la Secretaría por el desempeño excelente y la asistencia que nos han dado, en particular al representante del Secretario General, el Sr. Takala, y su equipo de expertos, asesores jurídicos, comité de redacción, secretarios, traductores, intérpretes, oficinistas y dactilógrafos.

Por último, me complace presentar el informe de la Comisión de la Seguridad y Salud y el texto del convenio y recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo a esta 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para su adopción por unanimidad.

Original inglés: Sr. LÖTTER (empleador, Sudáfrica; Vicepresidente de la Comisión de la Seguridad y Salud)

En nombre del Grupo de los Empleadores de la Comisión de la Seguridad y Salud, me congratula apoyar la adopción por parte de la Comisión en lo que respecta al convenio y a la recomendación. Al mismo tiempo me gustaría expresar mi agradecimiento a todos los participantes, ya que han contribuido a un resultado que merece el apoyo de todos.

El Sr. Andres Békés, miembro del Gobierno de Hungría, presidió un debate que fue bastante candente y con su experiencia pudo llevar las deliberaciones de manera que pudimos concluir en el tiempo previsto. También quisiera agradecer a nuestro Ponente por haber expuesto de forma concisa los puntos más importantes del debate ante esta plenaria. Quisiera expresar asimismo mi agradecimiento al Grupo de los Trabajadores y a los delegados gubernamentales por haber desempeñado su labor en el grupo con espíritu constructivo, de modo que pudiésemos obtener un convenio que fuese claramente ratificable y una recomendación que pueda ser aceptada.

Mi agradecimiento se extiende también a la labor del Grupo de Trabajo Seguro, asegurando que se realizaba en el tiempo previsto y con profesionalidad. También quisiera felicitar al Dr. Takala que termina su carrera en la OIT pronto. El participó en este debate desde sus inicios en 2003 y lo ha seguido hasta su conclusión en el presente año. El Grupo de los Empleadores aprecia su labor en esta esfera.

Tenemos ante nosotros, además de un convenio y una recomendación, una resolución que propugna la prohibición del uso del asbesto. El texto de esta resolución se facilitó a los miembros de la Comisión el 8 de junio de 2006, es decir, un día antes de su debate previsto en la Comisión, a saber, el viernes 9 de junio. En ella se establece la prohibición y la eliminación del uso de todas las formas de asbesto y de los materiales que lo contengan. Ahora bien, mientras que el debate sobre el convenio y la recomendación se realizó en el contexto de la discusión general y del consenso de 2003, de dos informes posteriores de la Oficina y de las opiniones de los Estados Miembros y de las organizaciones más representativas de los empleadores y los trabajadores,

por el contrario, la resolución no ha sido en absoluto objeto de un debate similar. La resolución estuvo y sigue estando al margen de estos debates, tanto por su contenido como por su gestación.

Quiero que quede clara constancia de que el Grupo de los Empleadores no desea pronunciarse sobre el fondo de la resolución o el debate en torno al asbesto. Sólo quiero señalar una cuestión que tiene que ver con el procedimiento. Pero este tema de procedimiento es de suma importancia y está relacionado con la credibilidad de la propia OIT.

La presentación de esta resolución suscitó un debate muy técnico y especializado, para el cual tuvimos sólo 24 horas para prepararnos. En ese lapso, la Comisión no tuvo ni el tiempo, ni el mandato competentes en número suficiente para asumir dicha discusión.

Esta resolución planteó cuestiones de índole meramente técnica, por ejemplo, ¿cuál es el riesgo comparado respecto a otros materiales que también son cancerígenos como el benceno, el cromo o el níquel? Planteó también cuestiones de índole médica y científica como, por ejemplo, la forma, el tamaño y la composición química de las fibras de los distintos tipos de asbesto y cuáles son los riesgos que éstos suponen. Se suscitaban también temas de índole socioeconómica: ¿qué hacer, por ejemplo, con los trabajadores empleados en la industria del asbesto? Sólo en Colombia hay 70.000. Surgen también problemas acerca de la competencia de la OIT en esta materia. ¿Le compete a la OIT instar a una prohibición total del uso futuro de materiales? O preguntas acerca de los propios instrumentos de la OIT. ¿Cuál sería el efecto de la resolución sobre el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)? Se podría argumentar que adoptar esta resolución sería una manera de denunciar el Convenio en cuestión.

Estas cuestiones dificultaron que los representantes gubernamentales y los miembros empleadores pudiesen examinar esta Resolución en la forma adecuada y con conocimiento de causa. Ni el debate general de 2003, ni el debate sobre el convenio y la recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ni en los debates de 2005 y 2006, se planteó la posibilidad de prohibir un material específico. Tampoco se mencionó este tema en el cuestionario o en los informes redactados por la Oficina. No se procedió a ninguna consulta ni a ninguna preparación técnica al respecto. La composición de nuestro Grupo no nos permitió participar, porque no teníamos los expertos técnicos necesarios para tratar este tema. Como consecuencia, los empleadores y algunos gobiernos no pudieron participar en el debate sobre esta resolución, ni tampoco pudieron votar en la Comisión.

Existe una ironía, y es que tanto la Constitución como el Reglamento de la OIT tratan de evitar este tipo de situaciones. El artículo 14 de nuestra Constitución emplaza al Consejo de Administración a establecer el orden del día, pero también impone al propio Consejo que garantice que haya una «preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente». Este orden del día tiene que llegar a los Miembros con cuatro meses de antelación respecto a la Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los informes preparados por la Oficina han de ser distribuidos «en tiempo oportuno a fin de que puedan ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia» (párrafo 2 del artículo 15). ¿Qué dice el Reglamento? En el párrafo 4 del artículo

15 del mismo se permite la presentación de resoluciones «que se refiera[n] a un tema del orden del día». Pese a que la resolución que tenemos ante nosotros no se relaciona con el orden del día, ni por el contenido ni por el procedimiento, la Oficina del Consejero Jurídico tuvo que dictaminar, con la presión del escaso plazo de tiempo, y señaló que la mención en un anexo de la resolución al Convenio sobre el asbesto constituía una relación suficiente. El Consejero Jurídico añadió posteriormente que el convenio y la recomendación instan a la prevención de las lesiones, las enfermedades y los fallecimientos y que, por tanto, la resolución podría justamente tener relación con el orden del día.

Una forma más adecuada de verificarlo sería determinar si el contenido de la resolución está suficientemente relacionado con las consultas preparatorias, la preparación técnica y la aplicación de los mandatos del punto inicial del orden del día como para permitir un debate correcto de la cuestión.

Los criterios utilizados por la Consejera Jurídica para decir que sí había una relación ponen en peligro justamente el principio de una discusión tripartita. Si esto se acepta, se permitirá que en el futuro se añadan cuestiones sin preparación, sin consultas y sin el respaldo técnico que la Constitución requiere. Las decisiones serían apresuradas y esto podría poner en tela de juicio la credibilidad de la OIT. Este asunto tenemos que volver a remitirlo a la Oficina del Consejero Jurídico para que se examine más detenidamente.

El Sr. Daniel Funes de Rioja, Presidente del Grupo de los Empleadores le ha enviado ayer a usted como Presidente de esta Conferencia una carta expresando nuestra posición. Nuestra posición no ha cambiado. No podemos opinar en el debate sobre el asbesto; la resolución no se presentó como se debía a la reunión de la Conferencia y no podemos participar en el debate.

Ahora quisiera referirme al tema que nos ocupa hoy, y que sí se presentó con la debida antelación y se preparó adecuadamente. Me refiero a los proyectos de convenio y recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. En contra de lo que ha ocurrido con la resolución, este tema ya se debatió en el 2002, en el Consejo de Administración, donde justamente se estableció el famoso enfoque integrado. El asunto fue expuesto en el orden del día de la Conferencia de 2003. Se llegó entonces a conclusiones y se instó al desarrollo de un nuevo marco promocional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Hubo un consenso general en torno a que el objetivo principal de este instrumento era justamente conceder prioridad absoluta a la seguridad y salud en el trabajo en los países, y tratar de desarrollar compromisos en un contexto tripartito y estrategias nacionales para mejorar la SST. Se dijo que esto había que hacerlo en base al desarrollo de una mentalidad y de una cultura de la prevención de la salud y de los problemas de salud y seguridad en el trabajo.

Tenemos ante nosotros dos textos: un convenio y una recomendación que han cumplido con los criterios anteriormente expuestos y que, además, se sustentan en el consenso de 2003: ambos textos recogen las aspiraciones del Consejo de Administración expresadas en 2002, cuando se pidió un nuevo enfoque integrado, reconocen la SST como un elemento primordial en la agenda de trabajo decente, promueven una cultura de la salud y de la prevención preventiva a nivel nacional; están diseñados

para impulsar un compromiso político que mejore la SST; dan alta prioridad a la SST en los países y se prevé que tengan más ratificaciones que cualquier otro instrumento. El Sr. Takala dijo que podrían producirse más de 100 ratificaciones en un plazo de cinco años. Sé que esto está a nuestro alcance. Espero incluso que lo superemos con creces.

Tengo que recalcar lo más importante. El convenio y la recomendación requieren medidas claras y concretas. Los países han de desarrollar una política nacional, han de desarrollar sistemas nacionales y, lo que es aun más importante, han de ejecutar programas nacionales en materia de SST.

Para terminar, quisiera decir que el convenio y la recomendación merecen todo el apoyo de esta reunión de la Conferencia.

El Convenio merece un proceso de ratificación y una aplicación rápidos. De conseguirlo, salvaremos vidas humanas.

Original inglés: Sr. ERIKSON (trabajador, hablando en nombre de la Vicepresidenta de la Comisión de Seguridad y Salud, Noruega)

Represento y hablo en nombre de nuestra portavoz, la Sra. Peg Seminario de la AFL-CIO, de Estados Unidos, que no está presente hoy. Mi nombre es Bjorn Erikson, de la Confederación de Sindicatos de Noruega, y me cabe el placer y el honor de presentar las opiniones de los trabajadores de esta Comisión.

El Grupo de los Trabajadores constata con agrado que el trabajo realizado por nuestra Comisión durante las últimas semanas aborda un tema crucial: la protección de las vidas, la salud y la seguridad de los trabajadores en todo el mundo.

El alcance del problema de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales es enorme. Pese al reconocimiento de que el trabajo decente debe ser seguro, la OIT estima que cada año mueren 2,2 millones de trabajadores debido a enfermedades profesionales o accidentes del trabajo. Esto significa que cada día mueren 5.000 trabajadores por problemas de seguridad en el trabajo. Además, millones de trabajadores sufren lesiones profesionales no mortales. Desafortunadamente, las cosas van de mal en peor, ya que el número de muertes en el lugar de trabajo va en aumento.

El costo de estas muertes, enfermedades y lesiones es ingente, tanto para los trabajadores, como para los empleadores y los países en general.

En los últimos dos años, nuestra Comisión ha venido estudiando proyectos de instrumento para establecer un marco de promoción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de estos instrumentos, que han tomado las formas de convenio y recomendación, respectivamente, estriba en dar mayor prioridad a la seguridad y salud en el trabajo y en establecer el marco para mejorarlas. Estos instrumentos propugnan un enfoque sistémico en cuyo marco se establezcan políticas nacionales, sistemas nacionales, así como un programa nacional.

A lo largo de los dos años de debates en este ámbito, los trabajadores han venido diciendo que este nuevo instrumento ha de guardar una clara relación con otros instrumentos de la OIT en la misma materia, por ejemplo, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). En nuestra opinión, este Convenio es clave en este ámbito.

Este nuevo instrumento de promoción está encaminado a permitir que los Estados Miembros puedan ratificar y ejecutar los otros instrumentos ante-

riormente mencionados. También hemos dicho que estos nuevos instrumentos deben estar basados en un sistema de derechos, deberes y responsabilidades de todos, trabajadores, empleadores y gobiernos; permitir una participación plena de los trabajadores y sus representantes en la seguridad y salud en el trabajo; y prever medidas a nivel del lugar de trabajo, que es donde ocurren las enfermedades, las muertes y los accidentes y donde se deben tomar medidas para prevenirlos.

Tras una moción de orden para proponer la clausura del debate sobre los proyectos de instrumento antes de examinar las enmiendas al texto de la Oficina, me complace informarles que la Comisión procedió a celebrar un debate completo y constructivo sobre el instrumento y la enmienda propuesta. A lo largo de este debate entre trabajadores, empleadores y gobiernos pudimos cada uno entender las posiciones del otro y llegar a compromisos y acuerdos en los puntos esenciales.

Entre otras cosas, nos pusimos de acuerdo en afirmar con claridad que uno de los objetivos más importantes de este Convenio es evitar las lesiones, muertes y enfermedades en el trabajo. También agregamos otro objetivo, a saber, que los Estados Miembros consulten a los empleadores y a los trabajadores de forma periódica para ver que medidas se pueden tomar para ratificar otros convenios de la OIT en la materia, así como pedir a los Estados Miembros que fomenten principios básicos, como la evaluación de los riesgos profesionales a la hora de formular sus políticas nacionales.

En la Recomendación, entre otras cosas, nos pusimos de acuerdo en añadir una sección sobre política nacional, donde se recomiende que se tenga en cuenta el Convenio núm. 155, tanto a la hora de elaborar políticas, como de fijar los derechos, deberes y responsabilidades de los tres interlocutores sociales. Además, se acordó agregar otro párrafo donde se recomiende que, en los sistemas nacionales, se tomen en consideración los Convenios núms. 155, 81, sobre la inspección del trabajo y 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, así como otros instrumentos de la OIT en la materia.

En la sección programa nacional, añadimos un nuevo párrafo dedicado a las actividades en el lugar de trabajo, incluida la evaluación de riesgos y peligros y la promoción de medidas de prevención en el lugar de trabajo con la participación de trabajadores, empleadores y sus representantes. Por último, se añadieron disposiciones que piden a la OIT que contribuya a facilitar la cooperación técnica, sobre todo en beneficio de los países en desarrollo, así como a fomentar la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT y su posterior ejecución.

El fruto de nuestros debates y acuerdos es un instrumento muy mejorado. Aunque no está tan detallado y pormenorizado como nos hubiera gustado, hemos conseguido ponernos de acuerdo y se han atendido nuestras preocupaciones. Queremos agradecer a todos los miembros del Comité que participaron y ofrecieron propuestas constructivas para alcanzar el consenso, y principalmente a muchos delegados gubernamentales.

El Marco de promoción para la seguridad y salud en el trabajo ya está relacionado con otros instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT. Contemplamos este Convenio y esta Recomendación como una manera de que los Estados Miembros puedan dar los primeros pasos para establecer políticas, programas y sistemas nacionales de

seguridad y salud guiadas por el Convenio núm. 155 y otros convenios, y así seguir avanzando hacia la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo, así como para ratificar y ejecutar todos estos convenios.

Con todas estas mejoras, el Grupo de los Trabajadores respalda con firmeza la propuesta de Convenio y Recomendación y su adopción por la Conferencia.

Quisiéramos subrayar que la prueba de fuego de este instrumento para ver si realmente va a mejorar la situación relativa a la seguridad y salud en el trabajo y la ratificación de los Convenios será el momento de su ejecución. Celebramos que el Director de SAFEWORK anunciara a la Comisión que la Oficina tiene previsto fomentar la ratificación de este nuevo convenio, así como los Convenios núms. 81, 155 y 129. Miembros del Grupo de los Trabajadores están dispuestos a colaborar con los gobiernos, los empleadores y la OIT para tener éxito en este empeño.

Probablemente, los representantes de los empleadores ya han subrayado en sus discursos la importancia del Convenio sobre el asbesto, al que me referiré más adelante. Para nosotros, se trata del asunto más importante estudiado por esta Comisión, que ha aprobado la resolución sobre el asbesto. Esta sustancia, incluyendo el crisotilo, es un conocido cancerígeno humano, clasificado como tal por la OMS y el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer (CIIC). El asbesto, utilizado durante decenios, ha llevado a una pandemia profesional responsable de la muerte de 100.000 trabajadores cada año, víctimas de enfermedades relacionadas con el asbesto. Estas enfermedades, incluido el cáncer, no sólo afectan a los trabajadores, sino también a sus mujeres y niños debido al polvo de asbesto que los trabajadores llevan a sus casas y también ha causado bajas en los vecinos que viven cerca de estas minas y las instalaciones que utilizan el asbesto.

Con motivo de la importancia y alcance de este problema, cuarenta países han prohibido el uso futuro del asbesto, pero incluso en los países industrializados, que han prohibido el asbesto y lo han sometido a un reglamento muy rígido, las muertes siguen produciéndose debido a que las enfermedades tardan en desarrollarse. Además, muchos trabajadores siguen expuestos al asbesto al desempeñar actividades de mantenimiento, eliminación o derribo.

La industria del asbesto está ahora exportando el asbesto, así como los riesgos que plantea este mineral a los países en desarrollo, exponiendo a millones de personas sin ninguna o escasa protección.

Hoy día, el uso y exportación a los países en desarrollo va a alimentar este círculo vicioso y a perpetuar la epidemia de enfermedades y muertes relacionadas con el asbesto. El objeto de esta resolución es contribuir a evitar estas muertes innecesarias y estas enfermedades en el futuro.

Quisiera destacar que la resolución no elabora ninguna nueva política; lo único que hace es aclarar y reiterar la política de la OIT en la materia. La resolución retoma el Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139), al indicar que la exposición al asbesto tiene que evitarse, puesto que esta sustancia es un cancerígeno. También afirma que el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), no ha de utilizarse para justificar o para apoyar el uso continuado del asbesto.

Asimismo, cabe señalar que esta resolución aprobada por la Comisión fue el resultado de un debate

y de una serie de compromisos, y queremos agradecer a los gobiernos su talante constructivo.

Para concluir, esta resolución es una declaración importante por parte de la OIT que así reitera su política existente en materia de protección de los trabajadores frente a las sustancias cancerígenas. Es un asunto importantísimo para millones de personas, que nos permitirá evitar muertes y enfermedades en el futuro.

También se reducirán así los costos de compensación y los costos de eliminación y reparación tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

Los trabajadores desean apuntar que, en la Comisión, los empleadores cuestionaron la admisión a recibo de esta resolución. El Consejero Jurídico vino un par de veces a visitarnos para asesorarnos. Quedó patente, como así lo aceptaron la mayoría de los gobiernos, que existe efectivamente una vinculación clara entre la resolución y la recomendación y el convenio por otra parte. El Consejero Jurídico fue muy claro al respecto y pienso que por este motivo la mayor parte de los gobiernos decidieron que sí había lugar a debatir el proyecto de resolución y contribuyeron a su adopción.

Ese debate no estaba fuera de lugar ni iba en contra de ningún reglamento. Como dijo el Sr. Takala muy claramente al inaugurar la Comisión, el asbesto es la causa más importante de las enfermedades profesionales con resultado de muerte. Más de 100.000 personas mueren cada año debido al asbesto y sabemos que, incluso en los países desarrollados como los de Europa Occidental y pese a que ya no se utiliza el asbesto por lo menos en los nuevos edificios, la Agencia Europea estima que 250.000 personas morirán en los próximos 30 años como consecuencia del uso del asbesto.

Por lo tanto, nos parece sumamente importante que esta Conferencia tome nota de su propia política en la materia, es decir, el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) y el Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139). La aprobación de esta resolución no está fuera del mandato ni del Comité, ni de la Asamblea plenaria, sino todo lo contrario. Esta resolución está en el meollo del mandato de esta Organización.

Original inglés: Sr. BÉKÉS (Gobierno, Hungría; Presidente de la Comisión de la Seguridad y Salud)

Es un privilegio para mi país y para un servidor dirigirme a los presentes como Presidente de la Comisión de la Seguridad y Salud. La excelente presentación de nuestro Ponente y las interesantes contribuciones de ambos Vicepresidentes hacen mi tarea mucho más fácil.

En 2003, tuve el honor de presentar a la Conferencia las conclusiones de un debate general sobre la seguridad y la salud en el trabajo, que, por primera vez, se basaba en un enfoque integrado. El año pasado, 2005, tuve el honor de ser elegido Presidente de la Comisión de la Seguridad y Salud, que sometería el instrumento propuesto, a una primera discusión, y les presenté a ustedes las conclusiones de ese debate. Este año, me complace presentarles los textos de un convenio y de una recomendación, que, tras un debate pormenorizado e intenso, han contado con la aprobación de nuestra Comisión. Esperemos firmemente que ustedes también voten a favor de los mismos en su sesión de mañana.

Dichos instrumentos reflejan el consenso de todas las partes sobre la importancia de dar mayor prota-

gonismo a la seguridad y salud en los programas de trabajo nacionales, y de movilizar la voluntad política necesaria para ello. También reconocen que es necesario reducir el número de muertes, accidentes y enfermedades profesionales y relacionados con el trabajo, además de promover a escala mundial una cultura preventiva en materia de seguridad y salud. El marco promocional pretende ser un instrumento de carácter general, ideado de forma que garantice que los Estados Miembros estén en condiciones de ratificarlo con facilidad. Se ha diseñado para evitar que se solape con disposiciones de instrumentos ya vigentes, y, como ya se ha dicho, para que sea promocional en lugar de prescriptivo. Los tres grupos han mostrado una gran consideración y comprensión hacia las posturas de los restantes grupos, y también con respecto a las condiciones nacionales, que diferían. El debate ha sido interesantísimo, y, a veces animado, pero no siempre fácil. Eso sí, ha habido un talante de consenso para conseguir un acuerdo práctico.

La Comisión también ha adoptado una resolución relativa al asbesto. El asbesto es uno de los factores de riesgo más peligrosos, y causa un enorme sufrimiento a los trabajadores de todo el mundo. La resolución contribuirá sobre manera a mejorar en todo el mundo la protección de los trabajadores frente a los peligros que entraña el asbesto.

Mi propia labor como Presidente se ha visto facilitada por la asistencia prestada por los dos Vicepresidentes, el Sr. Lötter, empleador y la Sra. Seminario, trabajadora, los cuales han conseguido una atmósfera cordial durante todos los debates. Doy las gracias también a los miembros gubernamentales por sus activos y constructivos aportes. Créanme, ha sido un placer y un privilegio trabajar con esta Comisión.

Quisiera dar las gracias también a la Oficina, guiada por el Dr. Takala, por su apoyo tan profesional y volcado a la labor de toda nuestra Comisión.

Original inglés: El PRESIDENTE

Se declara abierta la discusión general sobre el informe.

Sra. MELE (trabajadora, Argentina)

Es importante ante todo destacar que, en el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones sindicales están preparadas para establecer un vínculo con los organismos gubernamentales y las organizaciones de empleadores. Dado el rol principal que tienen los sindicatos en la identificación de las situaciones de peligro y riesgos a los que están expuestos las trabajadoras y trabajadores en su lugar de trabajo, quienes, por medio de los representantes sindicales, darán las pautas para un trabajo seguro en un ambiente sano y, teniendo en cuenta además que toda medida de prevención debe estar relacionada al lugar de trabajo, se requerirá para ello una mirada específica detallada para modificar las causas por las que ocurren las lesiones, enfermedades y muertes de las trabajadoras y trabajadores en todas las ramas de actividades.

Son bien conocidas aquellas lesiones ocasionadas por los esfuerzos repetitivos, por las partículas de sustancias químicas, los minerales, por el atrapamiento en las maquinarias, y así podríamos seguir mencionando diversos riesgos para las distintas ramas de actividades, pero destacaremos el valor que tiene este convenio marco al establecer políticas, sistemas y programas nacionales que permitan cam-

biar estas trágicas situaciones, convocando a las partes que están interesadas, como los representantes de los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores, para su participación y diálogo, a los fines de disminuir y eliminar los riesgos y peligros en los lugares de trabajo mediante la integración de organismos consultivos tripartitos; la implementación de políticas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, donde el representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud aportará su experiencia a quienes técnicamente puedan corregir las condiciones de riesgos y peligros; además, promoverá la cultura nacional de prevención, siendo el pilar fundamental el derecho al acceso a la información, por ello no debe faltar como componente de la cultura: la información, la formación, la capacitación y actualización en materia de seguridad y salud en todos los niveles de la empresa.

Y así, por todo lo expuesto, solicitamos a los gobiernos, principalmente a los gobiernos latinoamericanos, que brinden su apoyo al proyecto de convenio sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Agradezco además la labor que viene realizando la Oficina Internacional del Trabajo para conseguir un trabajo seguro en un ambiente sano para los trabajadores del mundo.

Original francés: Sr. DIOP (*trabajador, Senegal*)

Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de las delegaciones de trabajadores africanos de la Comisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para expresar mi opinión sobre esta cuestión.

Acabamos de elaborar instrumentos pertinentes sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

En este ámbito, un nuevo texto nunca está de más, puesto que viene a completar los instrumentos que permiten garantizar la integridad física y moral de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Ese es el contexto en el que se han elaborado el convenio y la recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Se trata ahora de que, habida cuenta de la importancia de esta cuestión, nuestros gobiernos procedan cuanto antes a la ratificación y aplicación de dichos instrumentos. En este proceso nuestras organizaciones estarán a su lado para impulsar una amplia concienciación ante todos los actores.

No cabe la menor duda de que esas actividades promoverán una toma de conciencia y una cultura de prevención entre toda la población en general, así como entre los empleadores y entre los trabajadores en particular.

Es un hecho que las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo no se tienen suficientemente en cuenta en nuestras respectivas organizaciones.

Los instrumentos que nos propone la OIT nos incitan una vez más a que nos impliquemos en mayor medida en esta problemática para reducir e incluso eliminar las consecuencias de los riesgos profesionales en el lugar de trabajo.

En esta dinámica, no deberíamos descuidar ningún ámbito de actividad, sobre todo el sector informal, que cobra cada vez mayor importancia en el desarrollo económico de nuestro respectivos países.

Aprovechamos esta ocasión para hacer un llamamiento solemne a los gobiernos de los países des-

arrollados para que brinden mayor apoyo a la OIT con miras a un desarrollo armonioso de la cooperación técnica entre esta estructura y los gobiernos de África para acompañar la ratificación y aplicación de los instrumentos pertinentes de la OIT como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), etc., así como las recomendaciones correspondientes.

Para proteger mejor a los trabajadores con respecto a los peligros con que se enfrentan en el lugar de trabajo, nuestra Comisión también ha tratado la cuestión preocupante del asbesto. Por sus efectos devastadores en el hombre, por la ausencia de estadísticas fiables sobre los estragos que causa, y por la ignorancia de la población a ese respecto y la falta de una cultura de prevención, dicha sustancia constituye una amenaza sumamente grave para la salud de las poblaciones africanas en general y de los trabajadores en particular. Por ello, nos felicitamos de la resolución que ha sido elaborada, adoptada y propuesta por nuestra Comisión.

Por consiguiente, invitamos a los gobiernos en general, y a los de África en particular, así como también a los empleadores de dicho continente a que apoyen decididamente los instrumentos al proceder a su adopción definitiva por la Conferencia, ya que ello contribuirá a la solución de los problemas de salud pública de nuestros países.

No puedo terminar sin agradecer a todos los compañeros del grupo de los trabajadores que han trabajado sin descanso para asegurar el éxito de nuestras labores.

Original inglés: Sr. MAHADEVAN (trabajador, India)

El Sr. Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, ha dicho que con gran frecuencia se destruyen innecesariamente muchas vidas a causa de las malas condiciones de trabajo y los sistemas de seguridad inadecuados. Por ello ha alentado a todos a unirse a la OIT en su labor de promoción de la seguridad y salud en el trabajo. No se trata solamente de una política económica acertada, sino de un derecho humano fundamental.

El convenio promocional y la recomendación y resolución conexas que hemos adoptado son un primer paso en la dirección correcta con miras a influir en todos los gobiernos para que ratifiquen los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo; para que promulguen leyes y refuercen la legislación ya en vigor en materia de seguridad y salud en el trabajo; para que las apliquen en la letra y en el espíritu para evitar la pérdida de PIB, y para que generen la voluntad política y el clima necesarios para garantizar mejores condiciones de trabajo.

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981 (núm. 155) pretende ser una política coherente sobre la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente laboral, y garantizar la comunicación y la cooperación en todos los niveles y en todas las ramas de la actividad económica para todos los trabajadores. Este convenio básico también exhorta a los interlocutores sociales a formular, aplicar y revisar periódicamente su política nacional en la materia. Los nuevos instrumentos prevén una política nacional, un sistema nacional y un programa nacional, además de un perfil nacional. Su marco incorpora también criterios éticos y obligaciones jurídicas.

Reforzar el mecanismo de la consulta tripartita a escala nacional, provincial y de la empresa es un objetivo de estos instrumentos promocionales. El intercambio de información, las consultas, la adopción de decisiones para formular un plan nacional de seguridad y salud en el trabajo, incluida su ratificación, podrían ser el corolario inevitable de estos instrumentos. Las expresiones tradicionales «negocios son negocios», «que nadie se meta en mi empresa» u «ocúpese de sus asuntos», ya no pueden aplicarse a los aspectos del negocio relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Conviene a los intereses de las propias empresas que esos aspectos funcionen de manera eficiente y eficaz. La seguridad y salud en el trabajo es algo que nos atañe a todos.

La reubicación de las empresas y los negocios «off-shore» son medios utilizados para evitar la disminución de las ganancias, transfiriendo las actividades comerciales a zonas de bajo costo o al sector no estructurado de la economía. Esto aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores en términos de seguridad y salud, elevando el número de lesionados y fallecidos y aumentando la incidencia de enfermedades. Este convenio y su recomendación pretenden subsanar estos aspectos vulnerables en las empresas pequeñas y medianas, además del sector no estructurado de la economía. En los países en desarrollo, en el incipiente sector de la informática, no se permite la aplicación de prácticamente ninguna ley. Por lo tanto, todos nosotros debemos hacer un esfuerzo serio y sincero para impedir que esos sectores se conviertan en un nuevo campo de trabajo en régimen de servidumbre, que permita el aumento de los peligros biológicos, los riesgos psicológicos y las enfermedades del sistema osteomuscular. Creemos que estos instrumentos van a proporcionar las herramientas tan necesarias para impedir estos problemas.

Ha habido una tendencia en varios países, sobre todo en países en desarrollo, a criticar, desalentar, evitar, rehuir o eliminar las inspecciones del trabajo, a pesar de la existencia de dos convenios importantes de la OIT, incluido el del sector de la agricultura. Lamentablemente, esta práctica negativa es alentada por las autoridades, incluso en las más altas esferas de algunos países, con el pretexto de afrontar la competencia mundial, reducir costos, producir con mayor rapidez, etc. Es necesario desalentar estas prácticas tan cortas de miras. Los instrumentos que hemos elaborado en esta reunión tienen el propósito de mejorar el sistema de inspecciones.

Las actividades de fabricación de sustancias y materiales prohibidos se trasladan a los países en desarrollo, quienes las aceptan por presiones económicas. Uno de esos materiales es justamente el asbesto — por sí solo la principal causa de muerte de trabajadores en todo el mundo —, a pesar de estar prohibido en varios países. Hay una campaña de distorsión de la información, lanzada con el nombre de «utilización del asbesto en condiciones de seguridad», que responde a intereses creados. Por ejemplo, la industria del desguace de buques permite la entrada de varios miles de toneladas de asbesto verde incorporadas en buques que no han sido descontaminados. La resolución sobre el asbesto que ha adoptado nuestra Comisión revela la verdad sobre este mineral e implora a todos los involucrados que salven las vidas de los millones de personas que mueren cada año a causa de enfermedades relacionadas con el asbesto. La resolución requiere el apo-

yo activo y un decidido plan de acción futura de parte de todos los Estados Miembros de la OIT.

La seguridad y salud no es un tema que incumba únicamente a especialistas y profesionales. Es un tema que debería preocupar a todos en el lugar de trabajo. Tenemos que actuar en forma colectiva para hacer tomar conciencia del problema a la gente común. En síntesis, el trabajador debería regresar a su casa en las mismas condiciones en las que fue a trabajar. Este es el motivo primordial de los instrumentos que impulsamos hoy en este agosto organismo internacional.

Hace más de 100 años se dijo: «no tenemos nada que perder, salvo nuestras cadenas». Ahora estas cadenas ya no están en las manos, sino en las mentes. Rompamos las cadenas y garanticemos una vida con seguridad y salud a las masas trabajadoras, así como a sus empleadores.

Con estas palabras los invito a adoptar por unanimidad el convenio, la recomendación y la resolución.

Original francés: Sr. JOUBIER (*trabajador, Francia*)

El convenio y la recomendación que se presentan a votación, ofrecen un marco promocional nuevo para la seguridad y la salud en el trabajo. Su objetivo fundamental es promover la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo. Ambos instrumentos plantean con precisión la necesidad de examinar en forma tripartita y periódica las medidas que se podrían adoptar a escala nacional para ratificar los convenios pertinentes de la OIT relativos a la seguridad y la salud en el trabajo.

La adopción de este Convenio será una primera etapa positiva, pero deberá seguirla rápidamente la ratificación formal por parte de los gobiernos, así como también su aplicación para lograr un mundo del trabajo más seguro y sano.

Los países desarrollados y, en particular, los de la Unión Europea, tienen una responsabilidad especial, puesto que ya se benefician de una legislación avanzada que puede y debe aún mejorarse, si bien no tiene puntos de comparación con la de otros países. Estos deben, sin tardar, emprender el proceso de ratificación y examinar de forma tripartita la ratificación de los demás instrumentos, que con frecuencia no han ratificado, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Mi país, Francia, anunció públicamente en la tribuna de esta Asamblea, que se compromete en ese sentido. Espero que los países que aún no hayan hecho lo propio también se comprometan a hacerlo. Los países desarrollados tienen la responsabilidad de ayudar de forma concreta a los países en desarrollo para ratificar y aplicar este nuevo Convenio, así como también los demás instrumentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, lo cual deberá hacerse directamente y en cooperación con la OIT.

Permítanme decir unas palabras sobre la Resolución relativa al asbesto. Lamento que en la Comisión no hayamos conseguido que se alcance un consenso claro de los tres Grupos sobre este tema tan grave. Aún así, este texto constituye un primer paso, si bien al igual que la decisión de Francia y la Unión Europea, como representante de los trabajadores abogo por la prohibición total de ese producto responsable de 100.000 muertos al año.

Tenemos todos una responsabilidad para con los trabajadores y la población del mundo actual, pero también respecto de las generaciones venideras.

Todas las investigaciones científicas demuestran que el asbesto, en todas sus formas y en todas las etapas de su utilización, es extremadamente peligroso.

El respeto por los derechos humanos universales debería prohibir la transferencia de esos riesgos de los países ricos a los países pobres.

Además de adoptar esta resolución hay que llamar a los países que aún no lo han hecho a ratificar el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), y a proseguir en la OIT y en todas las instancias internacionales adecuadas este debate para decidir juntos cuanto antes la prohibición de la utilización del asbesto.

Original inglés: Sra. DEMBSHER (*Gobierno, Austria*)

Tengo el honor de intervenir en nombre de los siguientes Estados Miembros de la Unión Europea: Austria, Bélgica, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal, España, Eslovaquia, Eslovenia, Suecia y Reino Unido, así como Bulgaria, Rumania, Islandia y Noruega.

En la Comisión sobre la Seguridad y Salud hemos adoptado el convenio y la recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Si nos remontamos a estas dos semanas de trabajo tan intenso en que hemos tratado ese marco promocional, vemos que se han plasmado opiniones discrepantes sobre si deberíamos o no adoptar los instrumentos que teníamos sin más debate. Algunos delegados estimaban que el consenso de 2005 ya bastaba. Tras decidir sobre la cuestión fundamental, abordamos las cuestiones de fondo, tales como los principios básicos de la política nacional o la relación del marco promocional con respecto a otros instrumentos.

Sin embargo, cabe destacar que la labor de la Comisión se realizó con un espíritu de colaboración muy constructivo. No deberíamos olvidar que veníamos de muy atrás, desde las primeras ideas de adoptar un enfoque integrado hasta la realización de normativas por parte de la Organización Internacional del Trabajo en aquellos casos en que se consideraba que los instrumentos vigentes carecían de coherencia.

En 2003, en la 91.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de la Seguridad y Salud celebró la discusión general. Las conclusiones dieron una clara indicación de que sería necesario adoptar el llamado enfoque integrado. Se mencionó también como medida necesaria el establecimiento de un marco promocional. En la reunión de la Conferencia de 2005, fueron desarrolladas las principales características de ese marco a saber, la forma de los documentos, la estructura de las políticas, los regímenes y los programas nacionales, y la especificación más pormenorizada del contenido de ese perfil nacional relativo a la seguridad y salud en el trabajo. Aunque dichos resultados ya tenían un elevado grado de complejidad estas dos últimas semanas también han demostrado que era posible mejorar y aclarar el texto.

Estimamos que los dos documentos elaborados son resultado de una ardua labor basada en esos primeros conceptos del enfoque integrado. Al mismo tiempo, vemos lo que podemos conseguir cuando nos esforzamos para dar soluciones aceptables a todas las partes.

Además, tras definir los conceptos y principios básicos de la política, el ré-

gimen y el programa nacionales, los miembros de la Unión Europea tienen la convicción de que la resolución relativa al asbesto es un primer paso muy importante para aplicar las ideas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

Esta protección de los trabajadores contra el asbesto es una parte de las disposiciones de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ya se refleja en la directiva Del Consejo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al asbesto durante el trabajo. En este contexto, el objetivo último de la Unión Europea son la prohibición del uso del asbesto y una gestión adecuada de los problemas conexos ya existentes.

En ese sentido, la Unión Europea reconoce, al igual que la resolución, que la eliminación del uso futuro del asbesto y la identificación del asbesto ya presente son las más eficaces formas de proteger a los trabajadores contra la exposición al asbesto y prevenir las enfermedades y muertes con él relacionadas. Basándose en ello, la Unión Europea celebrará las iniciativas que tome la OIT en relación al asbesto, como se propone en la resolución, en particular, la eliminación del uso futuro de toda forma de asbesto y la promoción de una gestión adecuada de todas las formas de asbesto ya presentes.

Queremos dar las gracias también a nuestro Presidente, el Sr. Békés, al igual que a los empleadores, trabajadores y a otros gobiernos, por su talante cooperativo, que demuestra nuevamente que el diálogo es esencial en la OIT y sus actividades.

Original inglés: Sr. ERIKSSON (Gobierno, Suecia)

Hablo en nombre también de los Gobiernos de Finlandia y de Noruega y quisiera hacer los siguientes comentarios. El convenio propuesto sobre un *marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo* entraña un nuevo enfoque y brinda nuevas posibilidades para la mejora y promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Durante la labor de la Comisión, se ha confirmado una vez más que la seguridad y salud en el trabajo es un ámbito de interés común a trabajadores, gobiernos y empleadores. Ese marco y su convenio cuentan con dos objetivos fundamentales. Para comenzar, concienciar sobre la seguridad y salud en el trabajo como interés común para todos y, segundo, contribuir a la aplicación de otros convenios de seguridad y salud en el trabajo de la OIT, así como de aquellos que apuntalan la creación de sistemas, políticas y programas nacionales. Coincidimos plenamente, pues, con esos dos objetivos.

Suecia, con el apoyo inicial de los países escandinavos y después también la mayoría de los países de la Unión Europea, presentó una resolución para promover la ratificación de la seguridad y salud en el trabajo y su convenio, así como otros convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo, en concreto el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Lamentablemente, como se evidencia en el informe, esa resolución no pudo ser aprobada y fue retirada. Sin embargo, eso no cambia el hecho de que las actividades de inspección del trabajo siguen siendo fundamentales para la OIT y los Estados miembros, sobre todo desde que los Convenios núms. 81 y 129 han sido considerados prioritarios por el Consejo de Administración. Esperamos que el debate de la Comisión sobre la resolución en materia de seguridad

y salud haya contribuido a que la OIT se centre en la importancia de la inspección del trabajo como instrumento esencial para mejorar y garantizar la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Para concluir, también agradecemos el diálogo tan constructivo que se ha entablado en la Comisión. Damos las gracias a su Presidente, el Dr. Békés, así como a los otros miembros gubernamentales, trabajadores y empleadores y también al personal de la OIT. Todos ellos han contribuido sobremanera al éxito de esta adopción del convenio y recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Original francés: Sra. AMELINE (Gobierno, Francia)

Francia hace suya la declaración de la representante de Austria, hecha en nombre de la Unión Europea, y la de Suecia, en nombre de los países nórdicos.

En nombre de la delegación francesa, deseo destacar el valor añadido que supone un enfoque integrado en un marco promocional, ya que constituye un elemento que impulsa la seguridad y salud en el trabajo y un método innovador y prometedor para la Organización.

Francia se compromete a ratificar estos dos textos a la brevedad. Sugerimos que el Día Mundial sobre la seguridad y la salud 2007 recoja esta forma de proceder.

Tratándose del asbesto, me gustaría recordar los dos ejes de trabajo que nos parecen más importantes. En primer lugar, la que lleva a la eliminación total y rápida del uso del asbesto a escala mundial. El segundo eje de trabajo sería reforzar la protección de los trabajadores que siguen enfrentándose a ese problema. Apoyamos la actualización del Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), a este respecto. Deseamos también que se realice un debate a fondo sobre este tema en la OIT.

Con respecto a la inspección del trabajo, la delegación francesa considera que la elaboración, el desarrollo posterior de sistemas de inspección constituyen un elemento primordial para mejorar la situación de las relaciones de trabajo en general, o los temas de seguridad, según del país del que se esté hablando, y las cuestiones de seguridad y salud en particular.

Francia pide a la OIT que tome iniciativas para impulsar este rumbo de progreso y de responsabilidad.

Original inglés: Sr. CHIPAZIWA (Gobierno, Zimbabue)

Celebramos y estamos agradecidos de que la Comisión de la Seguridad y Salud en el trabajo haya terminado, con una nota positiva, la labor asignada a la misma en el orden del día de nuestra Conferencia en los últimos años. Esperamos de todo corazón que cuando se adopten el convenio y la recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo se logre una mejor protección para los trabajadores del mundo. De hecho, siempre ha sido el objetivo de la OIT, desde que el Consejo de Administración puso este punto en el orden del día. Estamos ahora ya, a punto de lograr nuestro objetivo mediante dos instrumentos que se presentan para su adopción.

Quisiera destacar que en la Conferencia del año pasado, en 2005, adoptamos el informe de la Comisión de la Seguridad y Salud, en virtud del cual nos pusimos de acuerdo en que la Comisión presentaría un convenio y una recomendación sobre un marco

promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Pero no habíamos convenido, en modo alguno, que la Comisión presentaría una resolución sobre el asbesto como parte de este convenio y esta recomendación.

El asbesto ha sido siempre, y sigue siendo, un tema polémico. No podemos decir que exista una posición mundial unánime al respecto, pero no hay ninguna duda de que el marco promocional sobre seguridad y salud en el trabajo goza de la aprobación de todos. Teniendo todo esto en mente, pensamos que haber adjuntado la resolución sobre el asbesto como anexo a los textos de la recomendación y el convenio sobre un marco promocional para la seguridad y la salud, transforman una postura que era clara y unánime en algo más polémico. Hubiera sido mucho mejor que adoptáramos la recomendación y el convenio en la forma convenida el año pasado en la Conferencia, dejando de lado esta sorpresa de última hora que es la inclusión de la resolución sobre el asbesto.

Si queremos realmente encarar el tema del asbesto, hagámoslo en el contexto del convenio pertinente, el Convenio núm. 162, que podríamos o bien revocar totalmente o enmendar cuando fuese necesario.

Creemos que el asbesto crisotilo de Zimbabwe se puede utilizar en forma totalmente sana y segura de conformidad con el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162). Existe una diferencia entre el crisotilo, la amosita y la crocidolita, respecto de su grado de peligrosidad, pues son sustancias cancerígenas, siendo el crisotilo la menos peligrosa.

Hay mucha polémica todavía respecto del asbesto. Un convenio y una recomendación como estos, podrían correr el riesgo de no ser ratificados inmediatamente por muchos países clave, debido al hecho de que la resolución se haya adjuntado a los textos como anexo.

Esperamos que los delegados examinen esta cuestión de manera objetiva y saquen sus propias conclusiones para que podamos lograr adoptar este Convenio y esta Resolución tan importantes tal como se establecieron inicialmente.

Debemos reconocer que nada bueno puede salir de la creación de una polémica sobre el asbesto en este foro.

Para terminar me gustaría informar a todos los delegados que estamos de acuerdo con aquellos que quieren que se vuelva a reconsiderar el carácter legal de esta resolución. No queremos ser parte de ningún precedente que pueda perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores, por inadvertencia o por otra causa.

Original inglés: Sr. CHAVALITNITIKUL (Gobierno, Tailandia)

En nombre de la delegación gubernamental de Tailandia, me gustaría expresar mi agradecimiento y mi pleno apoyo al proyecto de convenio y recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la resolución adjunta. Los instrumentos que se nos proponen constituyen un marco exhaustivo para establecer un plan de acción internacional y nacional, pero también a nivel de las empresas, con miras a promover la salud y la seguridad en el trabajo y a convertirlos en un tema prioritario mediante el fortalecimiento de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y el fomento de una cultura de prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales. Además, la incorporación de una re-

comendación relativa a la cooperación técnica internacional en materia de seguridad y salud permitirá ayudar a los países en desarrollo a reforzar su capacidad y a promover un enfoque de sistema de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo que es vital para su desarrollo.

Mi Gobierno considera que los nuevos instrumentos de la OIT, que tenemos ahora entre manos, serán unas herramientas clave para conseguir el desarrollo sostenible en materia de seguridad y salud en el trabajo en los próximos años y garantizarían lugares de trabajo que fuesen más productivos, más seguros y más sanos. Por ello, apoyamos plenamente el Convenio y la Recomendación propuestos y, cómo no, también la Resolución.

Para terminar, nos gustaría agradecer a una serie de personas que han trabajado en esta Comisión, y destaco al Dr. Békés, Presidente de nuestra Comisión, los dos Vicepresidentes, los miembros de la Comisión y el equipo de la Secretaría, bajo liderazgo del Sr. Takala de SAFEWORK, que nos han ayudado a cumplir con esta magna tarea.

Original inglés: Sra. CHENGALUR (empleadora, Estados Unidos)

El año pasado, los empleadores trabajamos para alcanzar el objetivo fijado en 2003, a saber, desarrollar un nuevo enfoque que invirtiera la tendencia, en un esfuerzo por atenuar los efectos a nivel mundial de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, en base a la promoción y el mantenimiento de una cultura de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo y a partir de un enfoque basado en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Los empleadores de los Estados Unidos apoyamos con firmeza los esfuerzos realizados para aminorar la tasa y la gravedad de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Nosotros afrontamos los mismos retos que afrontan los empleadores responsables en todo el mundo, ya que tratamos de proporcionar condiciones de trabajo saludables: es necesario adoptar un enfoque normalizado que nos permita colaborar de manera constructiva con otras partes interesadas, incluidos los trabajadores, los organismos gubernamentales y las comunidades locales, en pro de objetivos compartidos en materia de seguridad y salud. El instrumento promocional, creemos, daría lugar a una mentalidad y a un proceso que reforzarían enormemente nuestra capacidad para abordar ese desafío. Era, y es, importante que el instrumento elaborado fuese flexible, y no prescriptivo, de forma que en su aplicación pudieran tomarse en cuenta las distintas circunstancias en que desarrollan sus actividades las empresas de los Estados Unidos.

Terminamos la reunión de la Conferencia de 2005 con la visión optimista de que estábamos próximos a alcanzar estas metas y, además, de que habíamos elaborado un instrumento que podía ratificar la mayoría de los países.

Las declaraciones introductorias realizadas por los gobiernos en la presente reunión de la Conferencia confirmaron nuestro optimismo, dado que, en su mayor parte, expresaban su satisfacción con los proyectos de instrumento. Creo que la delegación empleadora se aplicó a la tarea con entusiasmo y, durante la reunión de este año, ha mantenido la dirección fijada el año pasado y ha podido concentrarse en afinar y aclarar artículos concretos del convenio y la recomendación correspondiente.

Creemos haber elaborado una estructura sencilla, flexible y amplia que satisfará las necesidades de los trabajadores, los gobiernos y los empleadores en países con diferentes situaciones en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo. Además, el instrumento acomete las necesidades específicas de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y la economía informal.

La delegación empleadora de los Estados Unidos se quedó decepcionada cuando se unió a este proceso una resolución relativa al asbesto. Si bien pensamos que el asbesto es una cuestión de crucial importancia a la que se debe hacer frente, no creemos que el foro utilizado tenga la competencia técnica necesaria para tratar el tema y decidir al respecto.

Original inglés: Sr. YASUI (Gobierno, Japón, representante del grupo de Asia y el Pacífico)

En nombre de los 37 miembros del grupo de Asia y el Pacífico (GASPAC), nos gustaría expresar nuestra opinión respecto a estos asuntos. Nos gustaría agradecer a todas las delegaciones que han participado activa y constructivamente en la reunión.

En la estrategia global de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptada en 2003 por la reunión de la Conferencia, se señaló que el instrumento tenía que destacar la elaboración de métodos e instrumentos, y no entrar en pormenores y definir prescripciones. Desde ese punto de vista, nos gustaría expresar nuestra satisfacción al respecto y también apoyar las conclusiones a las que llegó el informe de la Comisión sobre la Seguridad y Salud.

Apreciamos particularmente la inclusión de la cooperación internacional en el párrafo 15 de la recomendación, a propuesta de varios países del GASPAC. Consideramos que la cooperación técnica permite fortalecer la capacidad y promover un enfoque sistémico de la seguridad y la salud, y esto es esencial para que los países en desarrollo puedan ratificar el convenio y aplicar la recomendación.

Queremos alentar a la Organización y a los Estados Miembros a que sigan prestando apoyo a los países en desarrollo, con inclusión de la cooperación técnica y el respaldo a un enfoque integrado de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, como se señala en la recomendación.

(Asume la presidencia el Sr. Sajda.)

Original inglés: Sra. BREMPONG YEBOAH (Viceministra de Desarrollo, Mano de Obra y Empleo, Ghana)

Desde sus inicios, la OIT ha convertido en uno de sus ideales la lucha contra los problemas causados por las malas condiciones laborales en los lugares de trabajo. Desde hace ochenta años, la OIT ha trabajado incansablemente para acabar con esas malas condiciones de trabajo en todo el mundo. No obstante, a pesar de sus esfuerzos, tenemos que admitir que, en lo que se refiere al tema de la seguridad y la salud en el trabajo, la OIT no ha sido capaz de dar una solución aceptable al problema.

Muchos trabajadores de todo el mundo siguen sufriendo lesiones, en ocasiones mortales, a causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los numerosos convenios que la OIT ha establecido en esta materia han pasado en gran medida desapercibidos, y no han sido ratificados ni aplicados.

En este contexto, felicito a la Comisión de la Seguridad y la Salud por los esfuerzos desplegados para llegar a un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación sobre un marco promocional para

la seguridad y la salud en el trabajo. Creo que estos instrumentos servirán a los Estados Miembros a la hora de establecer la infraestructura necesaria para reducir la incidencia de las lesiones, las enfermedades y las muertes derivadas de unas condiciones de trabajo y unos entornos laborales peligrosos. También contribuirán a la promoción y el desarrollo de una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Como sabemos todos, la prevención es el mecanismo más seguro y más económico para evitar los costos de los accidentes y mejorar la productividad de las empresas.

Hablando desde una perspectiva africana, nos enfrentamos inmediatamente con varios aspectos del problema. En Ghana, y creo que en otros países africanos también, tenemos un número bastante elevado de grandes empresas, pero la mayoría de las empresas son informales y de pequeña o mediana escala.

Estas empresas no están lo suficientemente atendidas en términos de los servicios de inspección de seguridad y salud, y son numerosos los trabajadores que siguen sufriendo accidentes y lesiones que podrían evitarse en esos entornos y lugares de trabajo.

Se nos dice que, en todo el mundo, 2 millones de personas mueren cada año debido a actividades relacionadas con el trabajo, por no mencionar a los 160 millones de personas que padecen enfermedades relacionadas con su ocupación. Creo que esto es motivo más que suficiente para apoyar los instrumentos propuestos.

El proyecto de convenio exige, en el plano nacional y de la empresa, el establecimiento de sistemas y programas de gestión de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo. Creemos que, cuando se apliquen, estos instrumentos causarán una importante reducción de las citadas estadísticas de muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, y una mejora de la vida de nuestras poblaciones.

Habida cuenta de lo anterior, deseo instar a mis colegas, gobiernos, trabajadores y empleadores por igual, a que apoyen la adopción del informe sobre el marco promocional para la seguridad de la salud en el trabajo.

Original inglés: Sra. KORIPAMO-AGARY (Gobierno, Nigeria)

La adopción del proyecto de convenio y de recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo en la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es un avance que Nigeria aplaude. Se estima que el 70 por ciento de los nigerianos de edades comprendidas entre 16 y 69 años son trabajadores. Por lo tanto, la cuestión de la salud debe abordarse desde un punto de vista holístico a fin de garantizar que el trabajador sano no acabe, como consecuencia de los peligros a los que está expuesto en el lugar de trabajo, con lesiones y enfermedades que lo debiliten e incapaciten aún más que las enfermedades conocidas, tales como la tuberculosis, el VIH/SIDA, la malaria, el cáncer, etc.

Estas enfermedades relacionadas con el trabajo y la salud precaria entrañan sufrimiento personal, penurias familiares y costos para los individuos y los empleadores, así como para el conjunto de la sociedad. El mantenimiento de unas normas aceptables en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de una cultura de promoción de la seguridad y salud se considera en Nigeria un componente fun-

damental que forma parte integrante del desarrollo y el alivio de la pobreza, y que debe promoverse.

Durante los últimos tres años, el Gobierno y los interlocutores sociales de Nigeria, con el apoyo de la OIT, han utilizado las iniciativas en materia de seguridad y salud para promover el desarrollo de una cultura de seguridad y salud en el trabajo, que ha dado lugar a una gran concienciación sobre este tema en el país, incluido entre los órganos decisivos del Gobierno que, por lo tanto, han destinado mayores recursos al mismo.

En lo que respecta a la resolución relativa al asbesto, Nigeria apoya la postura de los empleadores y de algunos gobiernos que se oponen a la prohibición total de la utilización del asbesto y de los materiales que lo contienen. Ahora bien, no debemos perder de vista la gravedad de los riesgos asociados a la utilización del asbesto. Por lo tanto, Nigeria insta a los participantes de la reunión de la Conferencia a adoptar esta resolución con el fin de estimular y promover la adopción de medidas por parte de los Estados Miembros de la OIT para eliminar la futura utilización del asbesto y controlar todas las actividades que actualmente entrañan la utilización del asbesto o de materiales que lo contienen.

Original inglés: Sr. OLDHAM (*Gobierno, Canadá*)

Me gustaría referirme en concreto a la resolución sobre el asbesto. Canadá no apoya esa resolución ni está de acuerdo con ella. No obstante, no pedimos una votación. Nosotros, al igual que el Grupo de los Empleadores, consideramos que el complejo tema del asbesto tenía que haberse estudiado con la debida preparación, con la participación de expertos y no en esta Comisión donde carecíamos justamente de los conocimientos especializados necesarios.

Original inglés: Sra. NEIRA (*Organización Mundial de la Salud*)

En nombre de la OMS, organismo especializado de las Naciones Unidas en materia de salud, les agradecemos la oportunidad que nos brindan para poder dirigirnos a esta 95.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Soy la Dra. María Neira, directora del Departamento de Salud Pública y de Medio Ambiente de la OMS. Nos ocupamos de prevención primaria y también recae sobre nuestros hombros la enorme responsabilidad de gestionar los riesgos laborales y, por encima de todo, promover un entorno saludable para el trabajo.

En la OMS, estamos ante un hito histórico. El Programa global para la mejora de la salud es una tarea de romanos; por lo tanto, aplaudimos este primer hito en el camino que nos llevará a mejorar la salud de los trabajadores.

Encomiamos el énfasis que se pone en la necesidad de reforzar el trabajo de los gobiernos nacionales y el marco institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tenemos que reforzar la relación entre los sistemas de salud y los sistemas de salud y de seguridad en el lugar del trabajo, así como mejorar la coordinación para evitar que se dupliquen las responsabilidades o que se produzcan lagunas.

Asimismo, la OMS celebra que, en el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, se haga hincapié en la prevención primaria al establecer las prioridades relativas a la eliminación de los peligros en el lugar de trabajo.

Como sabrán, la OMS está trabajando sobre un plan de acción global sobre salud de los trabajadores, que presentará en su próxima Asamblea Mun-

dial. Este plan de acción movilizará al sector sanitario para que se tomen las medidas necesarias para mejorar la salud de los trabajadores. Así, esta actividad de la OMS alentará a los países a que ratifiquen este marco promocional. Sentará las bases para una colaboración continuada entre los sectores del trabajo y la salud con miras a mejorar la salud de los trabajadores. La colaboración entre la OMS y la OIT viene de lejos; empezó en 1948. Todos estamos decididos a seguir trabajando con nuestros colegas de la OIT para así racionalizar la ayuda internacional a los países en materia de seguridad y salud en el trabajo, y vincular estos esfuerzos con el programa general de salud y desarrollo.

Algunas iniciativas conjuntas, como los esfuerzos conjuntos de la OIT y la OMS en Africa, nos dan la razón.

Además, valoramos positivamente la resolución de la Comisión de suprimir el uso futuro del asbesto, así como los sólidos argumentos sanitarios que la sustentan. Nos sigue preocupando sobremanera la epidemia relacionada con el uso de asbesto y seguiremos colaborando con la OIT en esta materia tan importante.

Original inglés: El PRESIDENTE

La lista de oradores está agotada. Vamos proceder, por lo tanto, a la aprobación del informe, es decir, el resumen de los debates de la Comisión que figura en los párrafos 1 a 375. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia ha aprobado el informe.

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 375.)

PROYECTO DE CONVENIO SOBRE EL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE

A continuación vamos a pasar a la adopción del proyecto de convenio sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, artículo por artículo, comenzando por el preámbulo.

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y los artículos 1 a 6 del proyecto de convenio.)

De no haber objeciones, consideraré que el proyecto de convenio queda adoptado en su conjunto.

(Se adopta el proyecto de convenio en su conjunto.)

PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE EL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE

A continuación, pasamos a la adopción del proyecto de recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Vamos a proceder párrafo por párrafo, comenzando por el preámbulo.

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y los párrafos 1 a 16 del proyecto de recomendación.)

Vamos a proceder ahora a la adopción del anexo del proyecto de recomendación en el que figura la lista de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

(Se adopta el anexo del proyecto de recomendación.)

De no haber objeciones, consideraré que el proyecto de recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, junto con su anexo, se adopta en su conjunto.

(Se adopta el proyecto de recomendación en su conjunto, incluido el anexo.)

De conformidad con el párrafo 7 del artículo 40 del Reglamento de la Conferencia, las disposiciones de ambos instrumentos se someterán al Comité de Redacción de la Conferencia para que éste prepare el texto definitivo.

Les señalo que el convenio y la recomendación propuestos se someterán a una votación nominal mañana por la mañana.

RESOLUCIÓN RELATIVA AL ASBESTO: ADOPCIÓN

Procederemos ahora a la adopción de la Resolución sobre el asbesto que figura en el anexo del informe de la Comisión de la Seguridad y Salud. A ese respecto he recibido una carta del Grupo de los Empleadores.

A continuación doy la palabra al Secretario de la Mesa de la Conferencia para que nos comunique el tenor de dicha carta.

Original inglés: El SECRETARIO DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

En resumen, la opinión del Grupo de los Empleadores, es que la cuestión de la prohibición y eliminación del uso de materiales que contienen asbesto es una cuestión muy específica que no se encuadra dentro del debate programado para la Comisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

El Grupo de los Empleadores considera que la Comisión no se había preparado de forma adecuada para tratar ese tema tan técnico y que no se habían incluido necesariamente expertos en las delegaciones. Sostienen también que este tema no había formado parte de los trabajos preparatorios de la labor de la Comisión ni del proceso de consultas que precedió a esa labor.

Por ello, el Grupo ya declaró en la Comisión que no deseaba pronunciarse sobre el fondo del debate relativo al asbesto. Ninguna de las labores de preparación que se han venido desarrollando en los últimos tres años ha abordado la posibilidad de una prohibición de un material específico.

El Grupo considera que el tema del asbesto no forma parte del proceso que ha venido realizando la Comisión en esta reunión de la Conferencia, y que no está relacionado con un punto del orden del día. En su opinión, para que la resolución fuese admisible debería haber sido presentada a la Conferencia de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 17 del Reglamento de la Conferencia y ese no fue el caso.

En conclusión, los empleadores rechazan cualquier interpretación según la cual el proyecto de resolución era admisible para su examen con arreglo al mandato de la Comisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y por ello sostienen firmemente que esto no debería sentar un precedente para futuras reuniones de la Conferencia.

Este es el resumen de la carta que usted, señor Presidente, ha recibido.

Original inglés: El PRESIDENTE

Observo que pese a esa opinión, la Comisión aceptó la resolución como admisible y, tras un debate, aprobó un proyecto de texto para presentarlo a la Conferencia. Dado que en las actas de nuestras labores va a recogerse esa opinión de los empleadores, ¿puedo considerar que se adopta la resolución relativa al asbesto? De no haber, consideraré que la resolución queda adoptada.

(Se adopta la resolución.)

A continuación, ofrezco la palabra a la Consejera Jurídica, quien nos hará comentarios sobre este tema.

Original inglés: La CONSEJERA JURIDICA de la CONFERENCIA

Simplemente para información de la Conferencia, quería hacer una aclaración con respecto al Informe de la Comisión de la Seguridad y Salud en el trabajo y más específicamente sobre su párrafo 327. En dicho párrafo, se resume la declaración que hizo la Consejera Jurídica de la Conferencia y también se hace referencia, en términos generales, al Reglamento.

Como ya se ha señalado en la Comisión, la resolución de que se trata fue propuesta con arreglo al artículo 63 del Reglamento de la Conferencia, que se refiere al funcionamiento de las comisiones.

Original inglés: El PRESIDENTE

Hemos finalizado el examen y la aprobación del informe y hemos procedido a la adopción del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Quisiera hacer extensivo nuestro caluroso agradecimiento a la Mesa y a los miembros de la Comisión, así como al personal de la Secretaría por la excelente labor realizada.

Este tema se trató, en primer lugar en la 93.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y dichos documentos representan el resultado de más de dos años de intenso trabajo.

Muchas gracias a todos los que han participado en este esfuerzo.

Doy ahora la palabra de nuevo al Secretario de la Mesa de la Conferencia para que haga unos anuncios.

(Se levanta la sesión a 12 h. 45.)

Vigésima sesión

Miércoles 14 de junio de 2006, a las 15 h. 15

Presidente: Sr. Sajda

INFORMES DE LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE PODERES: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE

Comenzaremos con la presentación y aprobación del primer y segundo informes de la Comisión de Verificación de Poderes, que figuran en *Actas Provisionales* núms. 5B y 5C. Pido a los miembros de la Mesa de la Comisión que suban a la tribuna: Sr. Oni, Presidente y Ponente de la Comisión; Sra. Horvatić, delegada de los trabajadores, Croacia, y creo que el miembro trabajador, Sr. Edström, no está presente.

Quisiera invitar al Presidente y Ponente de la Comisión de Verificación de Poderes, Sr. Oni, a que presente el informe.

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

Una vez más, tengo el honor de presentar a la Conferencia un breve resumen de las actividades de la Comisión de Verificación de Poderes de este año, que figuran en los informes primero y segundo (*Actas Provisionales* núms. 5B y 5C).

En el transcurso de la reunión Conferencia, la Comisión ha recibido 11 protestas relativas a la designación de las delegaciones y 5 quejas por la falta de pago o el pago parcial de los gastos de los representantes de los interlocutores sociales. Asimismo, hemos recibido 2 comunicaciones.

Las protestas examinadas por la Comisión se refieren, en su mayoría, al procedimiento de consulta para la designación de los delegados de los empleadores y los trabajadores ante la Conferencia.

La Comisión observa que ciertas situaciones se repiten de un año a otro, y subraya al respecto la importancia que tiene el respetar la obligación constitucional que compete a los gobiernos de asegurar que los empleadores y los trabajadores puedan elegir libremente a los miembros de sus respectivas delegaciones. Tomamos nota con preocupación de los casos relativos a los empleadores de Swazilandia y la República Bolivariana de Venezuela, que continúan figurando en nuestro orden del día, e invitamos a los gobiernos en cuestión a que tengan en cuenta nuestras observaciones y a que respeten plenamente sus obligaciones constitucionales.

Este año nos preocupa en particular la situación de un Miembro. Se trata de Djibouti. Las protestas referidas a la delegación de ese Estado Miembro figuran en el orden del día de la Comisión desde

hace muchos años. La Comisión ya tuvo ocasión de expresar su inquietud por la forma en que el Gobierno había designado la delegación de los trabajadores. Este año hemos tomado nota con preocupación del hecho de que un funcionario de la Oficina en misión oficial fuera arrestado y expulsado del país. Por esa razón, hemos decidido utilizar, una vez más, el nuevo mandato que nos dio la Conferencia, enunciado en el artículo 26bis de las disposiciones provisionales del Reglamento de la Conferencia, relativas a la verificación de poderes. Recomendamos por unanimidad a la Conferencia que pida al Gobierno de Djibouti que, para garantizar el seguimiento de nuestros trabajos, presente un informe detallado con documentos pertinentes sobre el procedimiento de designación de los delegados de los trabajadores y los consejeros, cuando entreguen sus poderes el año próximo. Señalo, pues, a la atención de la Conferencia el párrafo 20 de nuestro segundo informe, y les invito a adoptar nuestra propuesta contenida en ese mismo párrafo.

Por otra parte, observamos con satisfacción que la primera utilización de nuestro nuevo mandato en 2005 ya ha tenido sus frutos, y que dejamos de recomendar el seguimiento del caso relativo a Burundi para el año próximo.

Comprobamos, igualmente, que persisten los problemas de pago de los gastos de viaje y estadía de los delegados. Recordamos a los Gobiernos en cuestión, en particular a Afganistán, Georgia y la República Democrática del Congo, sus obligaciones mínimas de asegurar la financiación de una delegación completa ante la Conferencia mientras duren sus actividades.

La Comisión también ha comprobado de nuevo que se ha presentado una cantidad excesiva de modificaciones referidas a los poderes, mucho después incluso de la publicación de la lista provisional revisada de delegaciones. En nombre de la Comisión, quisiera pedir a los gobiernos que presenten, en la medida de lo posible, poderes completos, claros y definitivos tan pronto como sea posible, dentro de los plazos previstos a dicho efecto, para facilitar la tarea de verificación de los mismos.

La Comisión hace notar, una vez más, la utilidad de la base de datos sobre verificación de poderes creada por la Oficina, e invita a todas las personas interesadas a aprovecharla plenamente en lo sucesivo.

En nuestro primer informe, hemos hecho notar con inquietud que las mujeres siguen sin estar debidamente representadas en las delegaciones nacionales. Parece que el objetivo del 30 por ciento está

todavía lejos de cumplirse, a pesar de que en 1982 sólo había 14 delegadas, y de que hoy son 105. Quiero subrayar que la tarea de mejorar estas cifras no incumbe solamente a los gobiernos, sino también a empleadores y trabajadores.

Por último, quiero agradecer a la Conferencia el haberme renovado su confianza al volverme a nombrar miembro de la Comisión.

Quiero igualmente presentar mi profundo agradecimiento a mis dos colegas, la Sra. Lidija Horvatić, miembro de los empleadores de Croacia, y el Sr. Edström, miembro de los trabajadores de Suecia, por su espíritu de cooperación y consenso, que ha marcado las labores de este año.

Permítanme igualmente expresar mi sincero agradecimiento a los miembros de la secretaría de la Comisión, por su dedicación y por la eficacia que han demostrado.

Original inglés: El PRESIDENTE

La Comisión de Verificación de Poderes adoptó el informe por unanimidad. Se pide a la Conferencia simplemente que tome nota de los informes y de la propuesta que figura en el párrafo 20 del segundo informe sobre la delegación de Djibouti.

(Se toma nota del informe.)

Debo informarles que recibí una comunicación del representante de la República Islámica del Irán, cuyos comentarios figuran en los párrafos 32 y 33 del segundo informe. Dado que el informe refleja el resumen de las explicaciones orales presentadas por el Sr. Shahmir, se nos ha indicado que los siguientes son errores factuales. La persona presente en las deliberaciones fue el Sr. Bayat Mokhtari y no el Sr. Sajadpur que se menciona aquí. En el párrafo 32, la referencia al «Ministro del Interior», decimocuarta línea de la versión española, debió decir «Ministerio de Trabajo». La referencia a los «consejos islámicos del trabajo» debió decir, en cambio, «Federación Provincial del Consejo Islámico del Trabajo».

En el párrafo 33, la referencia a la «Confederation of Islamic Labour Council» debió haber dicho en cambio: «Teheran Federation of Islamic Labour Councils», y la cifra 440 que se lee en la línea siguiente debió ser 570.

En vista de que esta información no abre la discusión sobre las conclusiones de la Comisión, la lectura que he dado a las mismas se recogerá en las *Actas Provisionales*.

Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a los miembros de la Mesa de la Comisión de Verificación de Poderes por el excelente trabajo realizado. En particular agradezco al Sr. Oni, que ha presidido la Comisión en los últimos ocho años. Quiero agradecer también a los miembros de la secretaría que le asistieron en su trabajo.

**INFORME DE LA COMISIÓN DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO: PRESENTACIÓN, APROBACIÓN
Y ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE

El tema siguiente, conforme a lo dispuesto por la Mesa de la Comisión de Verificación de Poderes, es la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de la Relación de Trabajo, que era el quinto punto del orden del día de la Conferencia y que figura en las *Actas Provisionales* núm. 21.

La Mesa de la Comisión estuvo integrada como sigue: Presidenta, Sra. van Leur; Vicepresidente

empleador, Sr. Finlay; Vicepresidente trabajador, Sr. Patel; Ponente, Sra. van Zyl.

Invito ahora a los miembros de la Mesa a que presenten el informe a la Conferencia. Doy la palabra en primer lugar a la Ponente, Sra. van Zyl.

Original inglés: Sra. VAN ZYL (*Gobierno, Sudáfrica, Ponente de la Comisión de la Relación de Trabajo*)

Tengo el honor de presentar el informe sobre la relación de trabajo y el proyecto de recomendación, así como un proyecto de resolución sobre la relación de trabajo.

Es el resultado de un arduo trabajo y de un gran interés en este quinto punto del orden del día de la reunión de la Conferencia, ya que constituye un tema central de la legislación laboral en todo el mundo. Concluye casi un decenio de debates en reuniones técnicas y reuniones de la Conferencia sobre este complejo tema que sigue afectando a la vida de los trabajadores, de sus comunidades y de la sociedad en general.

Todos sabíamos que el trabajo de la Comisión no iba a ser fácil. Al comenzar su labor, el Presidente señaló que la clave para que el debate fuera positivo sería un intercambio justo de opiniones. Aunque la Comisión no pudiera lograr un acuerdo sobre términos exactos, se consideraría una labor satisfactoria si todos los miembros desplegaban esfuerzos positivos para lograr un acuerdo y procuraban encontrar una meta en común. Sin embargo, sería un fracaso si las opiniones en contra fuesen dejadas de lado y los miembros no tuviesen la voluntad de trabajar juntos.

Puedo informarles que en las últimas dos semanas la labor ha sido satisfactoria, a pesar de que se han manifestado opiniones marcadamente divergentes. Aunque no ha habido consenso en cada uno de los párrafos del proyecto de recomendación, ha habido un ambiente de respeto, honestidad y franqueza en todas las deliberaciones.

Este informe es el resultado de 16 reuniones oficiales y algunas reuniones informales, con inclusión de un grupo de trabajo tripartito, debates bilaterales y reuniones periódicas del Comité de Redacción Tripartito.

Como habrán leído, el informe contiene las declaraciones iniciales de los empleadores y de los trabajadores. Representantes de 23 gobiernos y de algunas organizaciones no gubernamentales presentaron sus posiciones sobre el instrumento propuesto. Posteriormente se examinó el instrumento propuesto, debatiéndose 134 enmiendas presentadas por un gran número de delegados, así como una gran cantidad de subenmiendas.

El informe termina con un proyecto de resolución en el que se invita al Consejo de Administración a dar instrucciones al Director General para que ayude a los Estados Miembros en materia de relación de trabajo y un proyecto de recomendación. El proyecto de recomendación consta de cuatro partes: 1) Política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo; 2) Determinación de la existencia de una relación de trabajo; 3) Seguimiento y aplicación, y 4) Párrafo final.

En el documento se reconoce que todos los trabajadores deben tener protección, en particular los trabajadores vulnerables, lo que debe basarse en una legislación eficaz, concreta e integrada, con resultados rápidos y que aliente el cumplimiento voluntario.

Espero que este resumen les brinde un marco claro de lo sustancial del proyecto de recomendación que tienen ante ustedes.

Quisiera hacer notar que en la elaboración de este informe contábamos con una secretaria de más de 25 personas y una gran cantidad de intérpretes, hábilmente dirigidos por la representante del Secretario General, la Sra. Jo Walgrave. Sin ellos la Comisión no hubiera podido funcionar. Les agradezco a todos.

El Comité de Redacción tuvo a su cargo finalizar los cambios adoptados de conformidad con la práctica de redacción de la OIT. Agradezco a los miembros por el excelente trabajo realizado.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para agradecer a los miembros de la Mesa de la Comisión, que se enfrentaron a una tarea difícil para facilitar un resultado del que todos pueden sentirse orgullosos. En primer lugar, agradezco a la Presidenta, Sra. van Leur, sin cuya firme y justa dirección, francamente, no podríamos haber podido terminar en el plazo previsto. También agradezco al Vicepresidente empleador, Sr. Finlay, y al Vicepresidente trabajador, Sr. Patel, y sus respectivos grupos, que estuvieron en tensión para lograr un consenso sobre un texto que fuese lo más útil posible para los hombres y mujeres trabajadores de todo el mundo. Los miembros gubernamentales también tuvieron una actuación destacada para el éxito de nuestra labor. Les agradezco su paciencia y aportación positiva.

Presento ahora el informe y el proyecto de recomendación y de resolución ante la Reunión de la Conferencia para su adopción.

Original inglés: Sr. FINLAY (empleador, Canadá, Vicepresidente empleador de la Comisión de la Relación de Trabajo)

Hubiera querido, por una vez, tener la última palabra en todo este proceso, pero no parece que se me vaya a conceder esa oportunidad.

Me presento ante ustedes desilusionado de que no pudiéramos terminar con una recomendación que todos pudiéramos apoyar. Me desilusiona el que no hubiésemos encontrado un entendimiento, después de casi diez años de trabajo.

Sin embargo, aunque desilusionado, no estoy sorprendido.

En 1997 y 1998 participamos en un proceso que puso de manifiesto que el tema no estaba maduro para la elaboración de normas. A través de una reunión de expertos en 2000, y de una discusión de la Conferencia en 2003, fuimos testigos de las dificultades que había para fijar criterios comunes que no reflejaran ni las diferencias nacionales, ni las diferencias de los sistemas sociales, económicos y culturales.

Pero en el año 2003 llegamos a una perspectiva común en cuanto que podría haber la posibilidad de adoptar un instrumento que se ocupara del trabajo encubierto. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores nos pusimos de acuerdo de buena fe.

En aquel entonces, nos pusimos de acuerdo sobre el siguiente texto: «La OIT debería prever la adopción de una respuesta internacional sobre este tema. La Comisión considera que una recomendación sería el instrumento correcto y que ésta debería centrarse en las relaciones de trabajo encubiertas y en la necesidad de contar con mecanismos para garantizar que las personas que son parte de una relación de trabajo tengan acceso a la protección que les corresponde en el plano nacional. Dicha recomenda-

ción debería brindar orientación a los Estados Miembros, sin definir universalmente la esencia de la relación de trabajo. Debería ser lo suficientemente flexible para tener en cuenta las diferentes tradiciones económicas, sociales, jurídicas y de relaciones laborales, y abordar los problemas de género. Esta recomendación no debería interferir con los auténticos contratos comerciales y arreglos contractuales con trabajadores independientes...». El párrafo continuaba pero no lo voy a citar en su totalidad.

Todos, los trabajadores, los gobiernos, los empleadores y la Oficina, comprendemos lo que este acuerdo entrañaba. Este acuerdo fue el resultado de un proceso sumamente difícil. Fue el resultado de una batalla enconada que resultó muy difícil de lograr.

Por lo tanto, nos sorprendió, por no decir otra cosa, ver el cuestionario que la OIT distribuyó para solicitar opiniones que escapaban al ámbito de aquel acuerdo. Al hacer preguntas que rebasaban el ámbito del acuerdo de 2003, era inevitable que las respuestas fuesen utilizadas para justificar un proyecto de instrumento que fuese más allá de aquel acuerdo.

Los empleadores sabíamos y advertimos a la Oficina que el resultado de este debate en el marco de la Conferencia iba a ser difícil y polémico y, muy probablemente, no iba a tener éxito. El cuestionario llevó a la redacción de una recomendación que iba a incluir las cuestiones muy problemáticas de las relaciones triangulares, la injerencia en las relaciones comerciales, los criterios e indicadores universales, y la presunción del empleo. Justamente las cuestiones que habíamos tratado expresamente de evitar en el consenso de 2003. Seguimos sin entender por qué sucedió eso.

Aunque este no sea el objeto de mis comentarios de hoy, tendremos que ser más cautelosos en el futuro a la hora de alcanzar acuerdos entre los miembros tripartitos. ¿Qué confianza podemos tener de que se respeten los acuerdos? Esta es una importante cuestión, pero no es la que debemos tratar hoy.

A pesar de que el cuestionario y el proyecto de recomendación no respondían en absoluto al acuerdo alcanzado, el Grupo de los Empleadores se esforzó por que el proceso tuviera éxito. Trabajamos con la Oficina antes de la reunión de la Conferencia y con los trabajadores. Durante la reunión de la Conferencia, impulsamos un proceso de resolución basado en los intereses declarados, con el apoyo constructivo y sustantivo de los trabajadores, y al hacerlo así, pudimos abordar las preocupaciones de los trabajadores y de los empleadores en un ámbito que entrañaba gran dificultad. Quisiera observar que, si no hubiera sido por el apoyo, la apertura y la franqueza de los trabajadores incluso el escaso éxito que se obtuvo hubiera resultado imposible. Por este motivo, deseo dar oficialmente las gracias al Grupo de los Trabajadores y a su portavoz. Corrieron un riesgo, y les salió bien, al menos en lo relativo a una de las cuestiones polémicas.

A pesar de este éxito, la posición casi uniforme de los gobiernos de apoyar la posición de los trabajadores, que se reflejaba en gran medida en el texto de la Oficina, a menos de que éstos logran un acuerdo en otro sentido con los empleadores. Con esta posición, no cabe sorprenderse de que los trabajadores no pudieran ser lo suficientemente flexibles como para tener en cuenta las preocupaciones de los empleadores. En ese momento, el proceso se interrumpió y se convirtió en un proceso bipartito en el

que no se iban a tomar en consideración los intereses de los empleadores.

Me doy cuenta de que a muchas personas en esta sala no les gustará este mensaje, pero lo cierto es que se trata de un instrumento bipartito, concluido entre los gobiernos y los trabajadores. Me hubiera gustado que los empleadores hubieran sido capaces de contribuir de manera constructiva, salvo que el éxito que obtuvimos al abordar las relaciones triangulares no sirve más que para que el fracaso sea más sonado. El fracaso, una vez más, a la hora de encontrar un terreno común y elaborar un instrumento que pudiera ser apoyado por los mandantes tripartitos. Esto no es un buen ejemplo de diálogo social en un mundo que busca ejemplos positivos.

Ustedes escucharán a oradores decir que deberíamos felicitarlos por haber logrado semejante acuerdo, pero esto no debería consolarlos. No es un verdadero acuerdo cuando una de las partes no puede apoyarlo. Tampoco es un acuerdo, cuando en última instancia, el resultado es únicamente fruto del nuevo apoyo de los trabajadores y los gobiernos al texto de la Oficina, y hace caso omiso de las graves preocupaciones de los empleadores. Describir esto como un éxito podría calificarse de revisionismo, porque las actas reflejarán que los empleadores no dieron su apoyo a este instrumento.

Otro motivo de decepción es que tuvimos una oportunidad de éxito. El Grupo de los Empleadores estaba buscando una oportunidad para poder decir sí a este instrumento y, en lugar de ello, tenemos un nuevo instrumento emanado de esta institución tripartita que no es un instrumento tripartito.

Para nadie será una sorpresa que yo diga que los empleadores no van a apoyar este instrumento. Quisiéramos hacer un llamado a los gobiernos para que se opongan también a este instrumento. Y tenemos dos razones básicas y muy poderosas para ello.

La primera razón para que los gobiernos se opongan a este instrumento es que es malo para las empresas y para el empleo. Cuando los legisladores y los tribunales busquen orientación de la OIT en esta materia, se encontrarán con esta recomendación. Se encontrarán con criterios e indicios demasiado simplistas y, aún peor, la sugerencia que debe aplicarse una presunción de la existencia de una relación de trabajo. Sugiere que existe una lógica para tratar a los trabajadores independientes como empleados. Esto no responde a la realidad ni a la lógica, e impone a las partes una relación económica que es contraria a la intención que han manifestado.

Las empresas tendrán que ser muy cautelosas a la hora de recurrir a empresarios independientes, porque al hacerlo, correrán el riesgo de que se las trate como el empleador. Con ello se limita la capacidad de las pequeñas empresas para estructurar su labor, y las oportunidades de los empresarios en ciernes y de los trabajadores independientes. Hace que se niegue a los trabajadores el derecho a convertirse en sus propios jefes. Esta recomendación crea incertidumbre en un mercado que requiere un equilibrio muy cuidadoso. Esto no es bueno para el empleo, el desarrollo económico o la mejora social.

Podemos señalar el lenguaje compensatorio sobre el respeto de los acuerdos comerciales, pero este lenguaje no hace sino ignorar la realidad. Los legisladores y los tribunales no dedican tiempo a analizar el contexto político en el que se elaboró esta recomendación. No dirán que los empleadores manifestaron ciertas preocupaciones de fondo respecto del contenido de esta recomendación. Leerán el lengua-

je simplista e inoportuno, y lo aplicarán indiscriminadamente y de una manera que impedirá la flexibilidad necesaria en el mercado laboral para lograr el crecimiento económico.

La segunda razón para buscar el apoyo de los gobiernos para oponerse a esta recomendación es que hay que enviar un mensaje claro en el sentido de que el tripartismo tiene que ver con una participación de todos los interlocutores, con el respeto de todos nuestros intereses y con la búsqueda de un terreno de entendimiento común entre los tres interlocutores.

Llegados a este punto, quiero dejar constancia de que el Grupo de los Empleadores hizo un esfuerzo muy grande. Superamos grandes obstáculos; fuimos claros, honrados y directos. Seguimos adelante a pesar de que se ignoró por completo el acuerdo de 2003. A pesar del compromiso y la flexibilidad demostrados, algunos podrían afirmar que el fracaso fue culpa de los empleadores. Sería una afirmación falsa y que no responde a la verdadera situación. Se rechazaron nuestras ofertas. Nuestra buena fue a la hora de buscar un terreno de entendimiento no encontré apoyo por parte de los gobiernos.

Hacia el final, nos dimos cuenta que no teníamos más alternativa que desvincularnos del proceso. Lamentamos tener que hacerlo, pero lo hicimos respetuosamente, una vez que quedó claro que no había ninguna esperanza de que nuestras preocupaciones fueran tenidas en cuenta.

Esta decisión no sorprendió a nadie que hubiera participado en la Comisión. Una vez que los trabajadores y los gobiernos anunciaron que no había posibilidad de llegar a un acuerdo no había ninguna razón para que los empleadores siguieran participando en el debate.

Como ya he dicho, se trata de una recomendación bipartita, y soy consciente de que no es la primera. Pero en el mundo de hoy, no existe ninguna necesidad de producir instrumentos que ignoren las preocupaciones fundamentales de uno de los mandantes, especialmente cuando emanan de una organización tripartita. En un mundo que busca ejemplos de éxito del diálogo social, es muy lamentable que nosotros no hayamos podido lograr un resultado aceptable. Nos sentimos decepcionados, y esperamos que ustedes también.

Original inglés: Sr. PATEL (trabajador, Sudafrica, Vicepresidente trabajador de la Comisión de la Relación de Trabajo)

Quiero dejar constancia en las *Actas* nuestro agradecimiento, por el trabajo de esta Comisión que, en 16 reuniones, produjo un texto sobre la relación de trabajo que tiene sentido, que es claro, eficaz y flexible.

El producto del trabajo de la Comisión aparece en el Preámbulo y en los 23 párrafos dispositivos. El trabajo de la Comisión llevaba con el peso de la historia, de lo que había ocurrido en la Comisión de la Conferencia de 1998, cuando no se llegó a un acuerdo sobre ese tema y desde entonces se creó una gran distancia entre las partes en el debate. Se trataba de un debate donde, según los temores de muchos, las partes no iban a ser capaces de elaborar un vocabulario común y mucho menos un acuerdo. Por el contrario, el debate y el resultado fueron una sorpresa agradable.

El proyecto de texto de recomendación que fue examinado por la Comisión, se basa en las conclusiones de 2003 y en las respuestas al cuestionario

enviado a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. La mayor parte del texto de la recomendación que está ante la plenaria hoy, fue elaborado por el consenso alcanzado en la Comisión. Finalmente, sólo respecto de tres artículos resultó imposible alcanzar un consenso dentro del tiempo que tuvo la Comisión a su disposición. De manera que si calificamos el éxito, diríamos que la Comisión logró un acuerdo en el 80 por ciento de la parte dispositiva y el 100 por ciento de la parte preambular, lo que es un gran logro.

El proyecto de recomendación aborda una cuestión muy importante del mundo laboral: la relación de trabajo.

A pesar de los diferentes sistemas jurídicos que existen en el mundo, la relación de trabajo es un concepto universal. En todo sistema jurídico la relación de trabajo es el fundamento mismo de un determinado tipo de derecho, derecho laboral o derecho sobre el empleo que a diferencia del derecho comercial reconoce y tiene en cuenta las diferencias de poder de las partes en un contrato.

La relación del trabajo queda reafirmada y actualizada para el siglo XXI. Su importancia ha sido destacada, por el reconocimiento por parte de la Comisión, de que la protección de los trabajadores es la esencia misma del mandato de la OIT y que gran parte de la protección que ofrecen las leyes, los reglamentos y los acuerdos colectivos, está relacionada con la existencia de esta relación de trabajo. En algunos casos, el acceso a la seguridad social también está relacionado con la relación de trabajo y por ende, gran parte de los derechos socioeconómicos que se adquirieron durante el siglo XX, tienen relación con este concepto jurídico.

Por ello, la relación del trabajo es el fundamento mismo de la plataforma sobre la cual la mayor parte de las normas tiene que construirse y sobre la cual gran parte de la labor de la OIT se basa. Algunas normas internacionales del trabajo sólo son aplicables cuando hay una relación de trabajo, otras, aunque se apliquen a todos los trabajadores, incluso a aquellos que no están en una relación de trabajo, en la práctica solamente pueden ejercerse cuando existe una relación de trabajo. De hecho, la relación del trabajo ha sido descrita como una institución social y económica notable que es tan importante como la responsabilidad limitada para las empresas. Por consiguiente, la relación de trabajo es la base de los derechos y de la protección de los trabajadores y como tal un instrumento sobre esta cuestión debe tener un lugar muy especial dentro de la OIT, semejante a una de las normas fundamentales, porque su mera existencia da lugar a muchos otros derechos.

La recomendación que tienen ante sí, va más allá de simples declaraciones sobre la importancia de la relación de trabajo en una nueva era con nuevos desafíos. Reconoce que hay amenazas para la relación de trabajo, amenazas que vienen de diferentes ámbitos. En primer lugar, es porque muchas veces se trata de disfrazar la relación del trabajo para disimular la situación jurídica real de los trabajadores como empleados. En segundo lugar, debido a la complejidad del trabajo en la vida moderna, que presenta diferentes factores de incertidumbre y que inyecta nuevas características en materia de cumplimiento del trabajo como por ejemplo una mayor autonomía, que pueden provocar una ambigüedad a la hora de determinar la existencia de una relación de trabajo. En tercer lugar, debido a la proliferación de diferentes mecanismos contractuales, según

nuestra experiencia muchas veces se trata de subcontratación, franquicias y externalización, que a menudo privan a los trabajadores de la protección que les corresponde.

El instrumento elaborado ofrece respuestas útiles a estas amenazas y al hacerlo, responde a una realidad cambiante de forma innovadora dando a la relación de trabajo una función vital en el siglo XXI.

La recomendación insta a los Miembros a revisar, aclarar y adaptar, a intervalos apropiados el ámbito de aplicación de la legislación y los reglamentos para garantizar una protección efectiva a las personas que trabajan en el marco de una relación de trabajo. Se trata de un llamamiento poderoso y consensual de los interlocutores sociales y los gobiernos para actualizar constantemente la ley y la práctica hacia un objetivo, un objetivo muy importante, dar protección a los trabajadores que están en una relación de trabajo.

La recomendación reconoce la esfera de los intereses de tipo comercial, pero sitúa estas actividades comerciales en el conjunto de los valores humanos. Se debe protección a aquellos que deben recibirla. De esta forma, se logra el equilibrio correcto entre los derechos fundamentales de los trabajadores y las preocupaciones legítimas de los empleadores.

La recomendación afirma que la ley, especialmente el derecho laboral, existe para tratar la desigualdad del trabajador en materia de negociación con respecto a su empleador. Se basa en una tradición, según la cual, el Estado no es considerado como un mediador neutral de intereses, sino como un instrumento mediante el cual la sociedad promueve la equidad.

El derecho no es un sistema neutral de recopilación de leyes, sino la forma en que la sociedad defiende sus valores de una forma transparente y abierta. El consenso que se alcanzó en la Comisión tiene profundas implicaciones y el instrumento logrado es manifestación de ello.

Hay artículos que fueron redactados con el pleno consenso de los trabajadores, empleadores y gobiernos, que piden que la política nacional combata la relación de trabajo encubierta. El texto señala diferentes tipos de acuerdos contractuales, que a veces se utilizan para encubrir esta relación de trabajo. En 2003, la Comisión definió dichos mecanismos incluyendo el trabajo independiente forzoso, la falsa subcontratación forzosa, la creación de pseudo cooperativas, la prestación de servicios y la falsa reestructuración de empresas.

La Comisión examinó lo que ha sido descrito como relaciones de trabajo triangulares. En base a la negociación fundada en el interés común. El Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental encontraron una modalidad de redacción común, que instaba a adoptar medidas políticas nacionales que fueran aplicables a todos los tipos de trabajo contractual, a todos los diferentes tipos de modalidades contractuales incluidas, aquellos que vinculan a múltiples partes para que los trabajadores remunerados tengan la protección que les corresponde y que estas normas estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén. Esto abre el camino para una cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los sindicatos para tratar la situación de los trabajadores contratados que no gozan de la protección a la que tienen derecho. Es uno de los grandes logros de la Comisión, rindiendo homenaje a mis colegas de los

gobiernos y de los empleadores por haber contribuido a la redacción de esta disposición.

El instrumento trata de forma enérgica las cuestiones de género en la relación del trabajo: numerosos artículos hacen referencia a los desafíos que enfrenta la mujer.

Señala la predominancia de la mujer en muchos sectores y ocupaciones donde numerosas personas trabajan en forma encubierta o disfrazada. Hace un llamamiento a los gobiernos para que lo tomen debidamente en cuenta en su política nacional y que adopten políticas claras que apunten a una mayor igualdad de género y un mayor cumplimiento de las leyes y los acuerdos para resolver esta situación de inequidad.

El texto acordado adopta el concepto de trabajo decente y lo lleva un paso más adelante. Reconoce que las leyes y las normas y su interpretación deben ser compatibles con los objetivos del trabajo decente. Es importante y útil; da las bases para realizar una revisión de la forma en que los marcos regulatorios propician el trabajo decente.

Basándonos en este marco, la recomendación agrega una dimensión de competencia leal, un reconocimiento de que muchos empleadores escrupulosos y justos salen perdiendo, cuando otras personas menos escrupulosas utilizan o abusan de modalidades contractuales para evitar las obligaciones que se derivan de una relación de trabajo. Por ello, este instrumento puede impedir prácticas malas, pero es bueno para empresas que respetan la ley y respetan una legislación laboral justa.

La recomendación se anticipa al futuro, al reconocer la importancia de abordar y tener en cuenta el movimiento transnacional de trabajadores en el suministro de servicios.

Insta a los Estados Miembros a concertar acuerdos bilaterales, para evitar prácticas fraudulentas, proteger a los trabajadores migrantes, y a definir la relación de trabajo. De manera muy práctica la recomendación comienza a darle una dimensión social a la globalización.

Una de las grandes dificultades de los trabajadores es establecer la existencia de una relación de trabajo. La Comisión enfrentó el reto de dar orientación a los Estados Miembros reconociendo la diversidad de las experiencias nacionales.

La recomendación contiene una serie de propuestas coherentes que son redactadas de una forma flexible, que reconocen la primacía de los hechos para poder establecer la existencia de una relación de trabajo. Comprenden el suministro de criterios que podrían ser considerados a escala nacional, como la subordinación o la dependencia económica y la elaboración de una lista complementaria de posibles indicios de que existe esa relación de trabajo, incluyendo también la identificación de posibles mecanismos para determinar la existencia de una relación de trabajo.

La recomendación contiene 15 ejemplos de 15 posibles indicios que van desde cómo se controla el trabajo, cómo está estructurado, cómo afecta la remuneración, incluida la dependencia económica del trabajador respecto del empleador.

No es una lista cerrada, la recomendación permite a los Estados Miembros, tener la oportunidad y la flexibilidad de añadir los indicios que consideren oportunos.

Los mecanismos que los Estados Miembros tal vez consideren necesarios comprenden la presunción legal de empleo, cuestión que un creciente nú-

mero de países ha empezado a aplicar. El Ponente se ha referido a los diferentes mandatos del instrumento, me refiero aquí en particular a seis apartados que tratan del cumplimiento y la aplicación. Van desde la referencia a los tribunales laborales a los servicios de inspección del trabajo utilizados junto con la aplicación de un impuesto, al papel tan importante de la negociación colectiva y el diálogo social, a escala nacional.

La negociación colectiva que es un mecanismo útil y flexible para resolver diferentes cuestiones en el mundo del trabajo, demuestra una vez más su valor y su significado respecto de esta recomendación.

La recomendación reconoce la importancia del crecimiento económico, la creación de empleos, y la creación del trabajo decente. Una serie de estudios ha demostrado la existencia de una correlación positiva entre el respeto de los derechos humanos fundamentales y un crecimiento económico sostenido y fuerte.

El impacto positivo de relaciones de trabajo seguras y estables para promover la inversión en materia de formación de trabajadores, es uno de tantos ejemplos conocidos. Hay que reconocer que la inestabilidad y la falta de seguridad tienen un costo económico importante, como el Gobierno de Nigeria lo ha demostrado tan elocuentemente cuando se intercambiaron experiencias en la industria del petróleo, en la Comisión. Además, la inestabilidad también socava otros objetivos sociales de los gobiernos.

Las personas desplazadas de una relación del trabajo debido a las insuficiencias examinadas en la Comisión, muchas veces pasan a depender de los sistemas de seguridad social básicos, transfiriendo las obligaciones del empleador al Estado que luego, obviamente, recaen en la sociedad.

Las sociedades que no tienen un sistema de seguridad social son las más pobres y la población marginada, la que tiene que sobrellevar ese costo.

Quisiera expresar mi agradecimiento a los gobiernos, a los miembros empleadores y trabajadores de la Comisión, quienes al compartir sus experiencias, intereses y conceptos nos enriquecieron a todos.

Un agradecimiento muy especial a la Sra. van Leur, nuestra Presidenta, quien dirigió hábilmente la Comisión, lo que nos permitió lograr resultados constructivos. Al Sr. Finlay por su buen humor y por su actitud positiva. A la Secretaría que bajo la dirección de la Sra. Walgrave, respaldó de manera excelente las labores de la Comisión.

Muchas gracias a los diferentes portavoces de los gobiernos de Africa, la Unión Europea, el grupo de los PIEM, América Latina, los países de habla árabe y de Asia y el Pacífico, por sus contribuciones muy valiosas y por el apoyo brindado a la recomendación.

Los tres Grupos, gubernamental, de los Trabajadores y de los Empleadores han dejado su huella en este texto final.

El proyecto de recomendación sienta una base sólida para la labor futura de la OIT. La recomendación y la resolución que le acompaña es un mandato claro para la OIT. La recomendación al existir y ser aprobada por la Conferencia no resolverá los problemas de millones de trabajadores que necesitan protección. Sin embargo, si le da a los Estados Miembros de la OIT una orientación para poder responder al desafío que esto supone. Por ese motivo, esperamos poder trabajar todos juntos a escala

nacional e internacional, con los gobiernos y los empleadores para alcanzar los objetivos y recibir orientaciones sobre las formas que prevé la recomendación.

Asimismo, sienta las bases para la labor futura de la Oficina sobre la relación de trabajo y su examen por los mandantes de la OIT, de otros aspectos relacionados con este desafío; también quiero extender la mano para establecer una cooperación futura con nuestros colegas empleadores.

Creo que la recomendación debería ser apoyada por los empleadores, gobiernos y trabajadores de esta Conferencia.

Para concluir, nuestros debates de las dos últimas semanas, le presenté a la Comisión una mujer, de mi país, una trabajadora en el sector textil, la Sra. Zibula. Contamos su historia, una historia de negación de los derechos de los trabajadores y de la protección correspondiente, un relato sobre los sufrimientos que conllevan trabajo y, sin embargo, algo que terminó bien, cuando la empresa, los trabajadores y los gobiernos se reunieron y mediante el diálogo social revisaron la legislación para que ella y miles de otras personas, parecidas a ella, pudieran tener acceso a la protección que les confiere la ley a los trabajadores que están en una relación de trabajo. Es una historia de esperanza sobre cómo pueden resolverse los problemas de los trabajadores.

El relato es la ilustración de que la relación de empleo es un concepto jurídico y social, que tiene valores sociales mucho más profundos. En todas las grandes tradiciones de las civilizaciones, es un tema recurrente en la sociedad, de solidaridad social, de importarnos lo que les pasa a nuestros congéneres, garantizar que el mayor bienestar para el mayor número de personas sea el objetivo del discurso social, de una libertad basada en la igualdad y la fraternidad. Existe en las tradiciones de la China, de la India, del mundo islámico, en Europa, en las culturas autóctonas de diferentes lugares del mundo. Es una motivación para la población de la América Latina e inspira gran parte del discurso político en Norteamérica. En mi propio continente, en mi país, es lo que nosotros llamamos «ubuntu» en el idioma Nguni, es un humanismo africano en el que la solidaridad entre las personas, es superior a cualquier otra consideración.

La relación de trabajo y los derechos, la protección y las normas que se desprendan de esta relación es el «ubuntu», esa solidaridad que adquiere forma real en el mundo del trabajo.

Original inglés: Sra. VAN LEUR (Gobierno, Países Bajos, Presidenta de la Comisión de la Relación de Trabajo)

Señoras y señores: En mi condición de Presidenta de la Comisión de la Relación de Trabajo, tengo el honor de exponer algunas consideraciones sobre la labor llevada a cabo por esta Comisión.

Hace dos semanas empezamos la discusión de la Comisión de la Relación de Trabajo. Hemos trabajado muy duro. No ha sido fácil, pero lo sabíamos desde un comienzo. Teníamos ante nosotros un debate difícil pero franco y abierto, y ese era el principal objetivo que nos proponíamos alcanzar. Los puntos de vista se han manifestado libremente y hemos sido francos los unos con los otros. El nivel del debate ha sido alto, y cabe destacar que a ello han contribuido los tres Grupos.

Los gobiernos han desempeñado un papel fundamental en la Comisión. Se han mantenido unidos y han sido fuertes. Sabían lo que querían. Los gobier-

nos querían orientaciones, orientaciones para determinar la existencia o no de una relación de trabajo. Querían claridad para poder hacer bien su trabajo, a saber, promover el trabajo decente en todo el mundo. Los gobiernos querían un instrumento, pero no cualquier instrumento. Un cascarón vacío no les bastaba.

El Grupo de los Empleadores lo dejó muy claro desde un principio, les preocupaba mucho el tema de la relación de trabajo. No querían que se produjese una transferencia de responsabilidades hacia los empleadores. No deseaban interferencias en las relaciones genuinamente comerciales y civiles, pero, y esto es algo que quiero recalcar las veces que haga falta, al mismo tiempo reconocían que las personas vinculadas por una relación de trabajo debían contar con la protección que les es debida. Los empleadores han sido en todo momento claros y francos, y han participado activamente en la Comisión durante prácticamente todos los debates.

El Grupo de los Trabajadores también ha sido claro del principio al fin: sus principales objetivos y preocupaciones giraban en torno a la protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, querían asegurar que éstos disfruten de los derechos que les son debidos, y prevenir los graves problemas que se les plantean cuando su situación de trabajo no está clara. Quisiera, por última vez, hacer un llamamiento al Grupo de los Trabajadores para que continúen protegiendo a los trabajadores del mundo.

Los que hemos participado en la Comisión recordamos claramente a la trabajadora sudafricana que se ha convertido en el símbolo del tema que nos ocupa.

Quisiera describir la totalidad del ejercicio practicado en nuestra Comisión como «tripartismo en acción», un tripartismo que ha tenido un fruto más que aceptable. Hemos adoptado una Recomendación sobre la relación de trabajo, de la que más de un 80 por ciento ha sido el resultado de un consenso tripartito. Podemos y debemos sentirnos muy orgullosos del resultado.

En efecto, deberíamos ser positivos. El resultado es mejor que el que esperábamos. Incluso hemos logrado un acuerdo tripartito sobre algunos de los obstáculos cruciales que se planteaban al consenso, por ejemplo, las estructuras multipartitas. No lo hemos hecho mal, y deberíamos congratularnos por ello. Claro que podríamos haberlo hecho incluso mejor, obteniendo un consenso tripartito en los únicos tres párrafos, y repito, los únicos tres párrafos sobre los que no hemos conseguido alcanzar un acuerdo tripartito. Con todo, pienso que hemos logrado un resultado más que aceptable. La resolución es un plus que ayudará a la Oficina a seguir con la labor sobre la relación de trabajo.

Agradezco a todos los miembros de la Comisión de la Relación de Trabajo, incluida la secretaría, su valiosa contribución y su duro trabajo. He sido testigo de sus exigentes esfuerzos para lograr un buen resultado, y lo hemos conseguido. Un agradecimiento especial a los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores del grupo de trabajo.

Mi más sincero agradecimiento a ambos Vicepresidentes de la Comisión, al Sr. Patel, de los trabajadores, y al Sr. Finlay, de los empleadores. Tenían ante sí una labor más que difícil. Son ustedes profesionales de verdad, contrincantes excelentes, y han demostrado estar verdaderamente comprometidos con su causa.

A través de la Representante del Director General, la Sra. Johanna Walgrave, quisiera hacer extensivo mi agradecimiento a la Secretaría y a los intérpretes de la Comisión. Todos han hecho una gran labor, y trabajar con ustedes ha sido un honor para mí. Jo, gracias, y sigue así. Ahora estoy segura de que se enfadará conmigo, ¡feliz cumpleaños!

Permítanme referirme concretamente a una persona muy especial, al Sr. Enrique Marín. Creo que lo menos que puede decirse es que Enrique Marín es uno de los padres de la discusión sobre la relación de trabajo en la OIT, claro está, con otras personas como Giuseppe Casale y Vladislav Egorov. Enrique, quiero felicitarte hoy por toda tu labor de estos años y desearte mucha suerte.

La Recomendación sobre la relación de trabajo, que confío muy de veras en que sea adoptada por la Conferencia, es importante. Necesitamos este instrumento, lo necesitamos para impartir orientación; el mundo del trabajo lo necesita, y es crucial para promover el trabajo decente para todos. No estamos al final de un proceso largo y difícil como algunos podrían sostener; se trata sólo del principio del proceso, y espero que estemos a punto de dar un primer paso importante. Por lo tanto, presento, de todo corazón, a esta Conferencia para su adopción, el informe con la recomendación y la resolución propuestas.

Original inglés: Sr. SANDARASEKERA (trabajador, Sri Lanka)

Es un honor para mí tener esta oportunidad de expresarme sobre esta nueva recomendación de la OIT, en nombre de los trabajadores de Sri Lanka y otros países en desarrollo de Asia y el Pacífico.

Esta recomendación representa un importante jalón para reafirmar la importancia de la OIT en el contexto de la globalización y su impacto para el trabajador asalariado. Esta recomendación será una valiosa orientación para que los gobiernos y los interlocutores sociales se ocupen de la situación del mercado de trabajo, en el que millones de trabajadores se ven privados de sus derechos, de protección social, de atención médica y de ayudas económicas debido a que no son reconocidos como empleados.

Como dijo el representante de mi Gobierno durante las deliberaciones de nuestra Comisión, en Sri Lanka las relaciones de trabajo existentes se han transformado en relaciones triangulares o encubiertas. Esto ha suscitado inquietud y ha tenido un impacto negativo en la aplicación del programa de trabajo decente del país. Hay que evitar la erosión de la relación del trabajo y de los derechos de los trabajadores.

En el sector de la construcción, después del proceso de privatización, muchos trabajadores fueron despedidos, para ser luego contratados de nuevo como trabajadores temporales o eventuales. No fue por decisión propia, sino que fue su dependencia económica la que les obligó a renunciar a su condición de asalariados para pasar a ser trabajadores por cuenta propia.

La subcontratación y otras modalidades contractuales, inclusive aquellas en que hay múltiples partes, están muy extendidos en esta actividad. Muchos de estos arreglos contractuales privan a los trabajadores de la protección debida.

En este contexto apreciamos la aportación hecha a la Comisión por el Gobierno de la India, que demostró cómo resolvió algunos de los problemas planteados por la recomendación a través de su ley

relativa a la regulación y abolición de la subcontratación.

No puede haber trabajo decente sin una protección jurídica para los trabajadores. Si algunos empleadores explotan la dependencia económica de los trabajadores para eludir las leyes que los protegen, los gobiernos, los sindicatos y los empleadores responsables deben emprender esfuerzos conjuntos para asegurar que el ámbito de la relación de trabajo abarque a todos, independientemente de los arreglos contractuales. Como dice la nueva recomendación, «la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza convenido por las partes».

Esta recomendación da la orientación necesaria para resolver los espinosos problemas que suscitan las relaciones múltiples o triangulares. Se trata de un asunto urgente para muchos trabajadores. Por lo tanto, me honra haber tenido la oportunidad de participar en este proceso de deliberación mundial que ha dado lugar a una recomendación positiva y orientada hacia el futuro.

Insto a todos los distinguidos delegados a dar su apoyo a la recomendación.

Original inglés: Sr. MAGNUSSEN (empleador, Noruega)

Ya han oído al portavoz de los empleadores explicar este proceso y debate topó con escollos desde un comienzo, ya que los empleadores querían utilizar como punto de partida del debate la conclusión de la resolución sobre la relación de trabajo de 2003. En el párrafo final, se consideraba que una recomendación era la respuesta adecuada a un tema más limitado, el de las relaciones de trabajo encubiertas. De hecho, y esta plenaria debería tomar nota de ello, éste fue el único consenso importante alcanzado en la discusión de 2003. En lugar de ofrecer un texto sobre esta base, la Oficina preparó para esta reunión de la Conferencia un texto que abrió las puertas a toda una gama de cuestiones relacionadas con el tema de la relación de trabajo y, como consecuencia, se volvieron a plantear las controversias del año 2003. Ello es evidente en el propio título del proyecto de recomendación que tenemos ante nosotros a saber, *Proyecto de recomendación sobre la relación del trabajo*. Así pues, no se habla de relación de trabajo encubierta. Como ya indicó nuestro portavoz, los empleadores ya habían puesto en guardia al inicio de esta reunión de la Conferencia contra este procedimiento, puesto que no podíamos apoyar la mayoría de las conclusiones alcanzadas en 2003. Era casi de prever que no llegaríamos a un consenso.

Quisiera hacer hincapié asimismo en que el tema del proyecto de recomendación es especialmente complejo ya que debe lograr un equilibrio adecuado entre, por una parte, las consideraciones relativas a las relaciones comerciales, en particular al proceso empresarial, que es sumamente importante, y, por otra parte, las inquietudes que suscita la relación de trabajo. Estos son temas complejos por sí mismos. Naturalmente, como empleadores nos preocupa en particular el proceso de la creación de empleo, pero no se ha encontrado un equilibrio idóneo a este respecto. De hecho, el proyecto de recomendación constituye realmente un paso hacia atrás.

Ello no significa que los empleadores hagan oídos sordos a las inquietudes manifestadas en numerosas ocasiones por los trabajadores y los gobiernos sobre las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Estamos de acuerdo en que hay un considerable margen de abuso y en que las denominadas relaciones ambiguas y triangulares merecen una atención particular, pero siempre hemos creído que el instrumento internacional es particularmente ineficaz para tratar estos temas, que se abordan mejor en un contexto nacional. En este contexto, la OIT podría aún desempeñar una función muy importante, ya que la presentación de información y de la experiencia de los distintos países es muy importante para elaborar una respuesta nacional eficaz y apropiada a los problemas que suscita la relación de trabajo.

En pocas palabras, creemos que el proyecto de recomendación peca de dos deficiencias básicas. En primer lugar, si se utiliza como orientación sobre la forma de abordar la relación de trabajo a nivel nacional, puede limitar y perjudicar seriamente a la empresa en la creación de empleos, sobre todo en el caso de las pequeñas empresas. En segundo lugar, como ya subrayó nuestro portavoz, se supone que la OIT es una organización tripartita. Apoyar el proyecto de recomendación equivale a apoyar una recomendación bipartita. Para contar con el apoyo de los empleadores, el instrumento, naturalmente, debe ser tripartito.

Finalmente, quisiera agregar que hay numerosos indicios de que los mercados de trabajo de muchos países donde los gobiernos parecen ser partidarios del proyecto de recomendación no funcionan correctamente, lo que tiene como resultado un desempleo excesivo. De ser adoptado, estoy convencido de que el instrumento no hará nada para aliviar esta situación, muy al contrario. Esta consideración debería bastar para no apoyar el proyecto de recomendación.

Original inglés: Sr. KORIPAMO-AGARY (Gobierno, Nigeria)

Deseo una vez más encomiar las contribuciones positivas de todos los miembros (empleadores, trabajadores y gobiernos) de esta Comisión de la Relación de Trabajo.

Estamos convencidos de que los miembros de la Comisión son conscientes de los problemas que plantean las ambigüedades en la relación de trabajo para las empresas, los trabajadores y los gobiernos, sobre todo en cuanto a la responsabilidad de los gobiernos en materia de gestión de conflictos laborales.

Para las empresas que participan en relaciones de trabajo multipartitas, este instrumento es el punto de partida para suscitar claridad y ayudar a tratar una fuente permanente de conflictos, que a menudo consume un tiempo valioso, disipa energía ejecutiva, malgasta recursos escasos y por lo general menoscaba la competitividad.

Como gobiernos, nos parece atractivo el potencial de este instrumento para facilitar la administración de los conflictos laborales. La motivación de mi Gobierno para apoyar este instrumento fue nuestra preocupación por lograr un equilibrio entre la prosperidad de las empresas, el crecimiento económico y los derechos de los trabajadores. Creemos que no puede haber derechos de los trabajadores sin trabajo.

En esa medida, no es nuestra intención alterar los «verdaderos» contratos comerciales (para utilizar

las palabras de los empleadores). Sin embargo, como también sugirieron los empleadores, y estoy seguro de que todos estamos de acuerdo con ello, los contratos comerciales no deberían tener por efecto negar los derechos de los trabajadores en una relación de trabajo. La recomendación que haremos de adoptar apunta a asegurar que eso no suceda, y que haya ciertas directrices que permitan descubrir cuándo no hay una verdadera relación comercial, o determinar quién exactamente sería el responsable de garantizar los derechos de un trabajador.

Esto es muy importante para todos nosotros, como empleadores, trabajadores y gobiernos. Eliminada la incertidumbre, los empleadores pueden llevar a cabo sus actividades con un alto grado de previsibilidad; el trabajador que está seguro de que se protegen sus derechos podrá sentirse motivado para producir más y demostrará un alto sentido de lealtad hacia su empresa. Para los gobiernos, esto es una receta para lograr la paz laboral y la armonía y, por extensión, un clima propicio para la inversión y el crecimiento económico.

La experiencia de Nigeria muestra el impacto negativo de la falta de claridad en la relación de trabajo, o del uso excesivo de la tercerización, sobre todo en el sector del petróleo y el gas, que es el sector dominante de nuestra economía. Toda tensión en ese sector tiene lamentablemente un efecto global negativo, como muchos de los presentes habrán podido observar. Cuando hay denuncias de secuestro de trabajadores del petróleo, o huelgas en el sector, la amenaza es contra la producción de petróleo y el mercado mundial reacciona agitadamente.

En nuestro país se han tomado diversas medidas laborales de protesta. En muchos casos esto tiene que ver con los derechos de los trabajadores comprendidos en una relación de trabajo multipartita, en la que cada parte trata de trasladarle a otra la responsabilidad por los derechos de sus trabajadores. Por ejemplo, un trabajador suministrado a una empresa usuaria resultó herido y perdió un ojo mientras trabajaba para la empresa usuaria en las instalaciones de ésta. El que había suministrado los servicios del trabajador alegó que las condiciones estipuladas en su contrato con la empresa usuaria no le permitían económicamente indemnizar al trabajador. La empresa usuaria rehusó asumir responsabilidad aduciendo que la persona herida no era su empleado. El costo de litigar y el largo tiempo que tarda en expedirse la justicia en un país en desarrollo como Nigeria determina que el recurso a los tribunales no sea una opción viable.

Otro grupo de trabajadores que había sido suministrado a una empresa usuaria trató de ejercer su libertad sindical, afiliándose a un sindicato. La empresa usuaria lo impidió sutilmente, haciendo que el proveedor los despidiera. Cuando los trabajadores despedidos reclamaron el pago de indemnización por cesantía, el proveedor trató de endilgarle la responsabilidad a la empresa usuaria, y la empresa usuaria negó toda responsabilidad, alegando que no eran sus empleados.

En otro caso, un grupo de trabajadores fue despedido con el falso pretexto de que había un exceso de personal, sólo para ser contratados nuevamente como contratistas (en sus diversos oficios) por la misma empresa, para trabajar durante el mismo horario y haciendo el mismo tipo de trabajo, pero esta vez en el marco de una «relación comercial»,

como «contratistas» de la empresa. Puedo citar muchos ejemplos más como éste, señor Presidente.

Cuando se les niega sus derechos a los trabajadores, en circunstancias como las que acabo de mencionar, el resultado suele ser la huelga u otras medidas de protesta o, lo que es más preocupante, alguna forma de sabotaje. Parte de la agitación que se observa en las zonas de producción de petróleo de nuestro país se debe al descontento de los jóvenes de esas comunidades que han sido contratados en el marco de relaciones de trabajo que han derivado en una denegación de sus derechos. Esos trabajadores son presas fáciles a la hora de reclutar voluntarios para atacar a las empresas y poner en peligro la paz y la seguridad del país.

Lo que se nos pide hoy es la adopción de una recomendación que aporte claridad a la relación de trabajo y evite que el clima de relaciones laborales se caldeé innecesariamente. Este instrumento puede aplicarse perfectamente a todos los sistemas de relaciones de trabajo, en distintos ordenamientos jurídicos y con independencia del nivel de desarrollo. Esto quedó demostrado durante las deliberaciones de la Comisión, por la decisión unánime de los gobiernos de todas las regiones de adoptar esta recomendación. Quizá necesitamos recordar en este momento qué clase de instrumento es una recomendación. Una recomendación, por su propia naturaleza, no impone obligaciones detalladas y precisas a los Estados Miembros. Es un instrumento promocional que tiene un objetivo común pero que permite tomar en cuenta las circunstancias nacionales. Además, la recomendación que hemos de adoptar está redactada en términos sumamente flexibles para permitir su adaptación a las circunstancias de cada país. Lo más importante es que, al adoptar esta recomendación, no estaremos introduciendo elementos totalmente nuevos, puesto que muchos países del sistema anglosajón ya han adoptado decisiones sobre la relación de trabajo que otorgan primacía a la realidad, mientras que países como el Reino Unido, Francia, los Países Bajos, Irlanda, Portugal, Venezuela, España, Chile, El Salvador, México y Panamá, para nombrar sólo unos pocos, han incorporado en su legislación nacional o en la práctica algunos indicadores relativos a la relación de empleo.

Por lo tanto, lo que aspiramos a tener ahora es un instrumento aceptado a nivel internacional, que sirva de orientación a todos los que aún debemos aportar más claridad a este tema tan importante de la relación de trabajo.

Cada vez que se alteran las operaciones, las empresas afectadas (sobre todo las multinacionales del sector del petróleo y el gas, según la experiencia de Nigeria) sufren enormes pérdidas. La situación suele tener graves repercusiones en materia de seguridad en toda la sociedad. Todas las partes, todos los interesados, sean trabajadores, empleadores o gobiernos, resultan perjudicados de una manera u otra. Todos perdemos en esos casos, pero podemos invertir la situación si aportamos claridad a la relación de trabajo. Pregunto: ¿vamos a asumir esa responsabilidad colectiva, adoptando esta recomendación? Espero que sí, porque a la larga todos podremos beneficiarnos enormemente si lo hacemos.

Sra. Menéndez (*trabajadora, Argentina*)

En América Latina, como consecuencia de las políticas de fuerte concentración económica mundial en la globalización, a partir de los años noventa y el

consenso de Washington, millones de trabajadoras y trabajadores perdieron sus empleos. La pobreza, la explotación y hasta la exclusión social a las que son sometidos han propiciado situaciones de relaciones de trabajo encubiertas, ambiguas y triangulares. Estas situaciones privan a las trabajadoras y los trabajadores de sus derechos, por lo que se hace indispensable clarificar el ámbito de la relación laboral con indicadores, a fin de garantizar la protección adecuada y los derechos de los trabajadores según las legislaciones y la jurisprudencia de cada país.

A esto se agrega la tendencia mundial hacia las integraciones regionales económicas, que intensificó la movilidad de los trabajadores. Y hoy, en América Latina, esto ha acarreado más vulnerabilidad a las trabajadoras y los trabajadores migrantes, quienes son víctimas de relaciones encubiertas, careciendo la mayoría de ellos de derechos básicos laborales y de una protección adecuada.

Varios ejemplos recientes sobre relaciones encubiertas y triangulares han sucedido en Argentina, habiéndose difundido por los medios de comunicación. En el sector de la indumentaria, trabajadoras y trabajadores, migrantes y argentinos, explotados por empleadores inescrupulosos, pagaron con su vida el derecho a tener un trabajo, muriendo por un incendio en la fábrica, quedando atrapados por el fuego y las puertas cerradas. Todos trabajaban en relaciones de trabajos encubiertas y en relaciones triangulares para una reconocida marca internacional.

Millones de trabajadores sufren distintas formas de relaciones de trabajo encubiertas. Por esto, los indicadores ayudarán, junto a otras acciones efectivas, a romper con esa cultura. El Gobierno argentino tomó la decisión de que la protección social y los derechos de los trabajadores tengan un tratamiento especial y prioritario como parte de las políticas de derechos humanos que hoy se implementan en nuestro país.

La inclusión de los indicadores en la recomendación es una parte importantísima como guía necesaria para ayudar a los gobiernos a definir la existencia de la relación de trabajo, evitando relaciones inciertas o no definidas en el futuro y aún las que ya existen, permitiendo a los trabajadores saber quién es su empleador y cuáles son sus derechos. Los indicadores permitirán también terminar con la utilización de contratos que no corresponden a las tareas realizadas, dando fin a las relaciones de trabajo disfrazadas.

Reconocemos que esta recomendación es sólo el principio de un camino que debemos recorrer, profundizando en el diálogo social. Es importante que los sindicatos y los gobiernos luchen para que esta recomendación se incluya en las leyes nacionales, y también los indicadores en todos los países cuyas legislaciones no los posean.

Agradecemos la labor que viene realizando la Organización Internacional del Trabajo para lograr trabajo decente para todos los trabajadores del mundo.

Original inglés: Sra. ARWA MUGO (*empleadora, Kenya*)

En estas dos semanas hemos mantenido un debate intenso y fructífero sobre la relación de trabajo.

Este debate sobre la relación de trabajo viene desarrollándose desde hace diez años, y todos estamos de acuerdo que el debate ha sido difícil.

Hoy, hemos llegado al final de este largo y arduo camino. Hemos hablado de conceptos sobre los cuales los empleadores, desde un comienzo, han dicho

que no se prestaban para figurar en una norma internacional del trabajo. Los empleadores reconocen que existe un problema y que, por tanto, quizás haya también posibles abusos, pero sostienen que la mejor forma de abordar estas cuestiones es a escala nacional. Sin embargo, el proceso que llevó a la redacción del actual instrumento que ahora tenemos a la vista fue acordado en 2003, con un espíritu de consenso y haciendo concesiones de parte y parte. Tengo entendido que en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003, se acordó por consenso limitar el debate a lo que tenía que ver con la relación de trabajo encubierta. El alcance del debate durante estas dos semanas ha ido mucho más allá de lo que se había acordado entonces.

Quisiera felicitar a todas las partes por sus valientes esfuerzos y por los debates abiertos y francos que hemos celebrado. Tristemente, no pudimos llegar a un acuerdo sobre párrafos clave porque se identifican con números. No obstante, véase en el checking del proyecto de recomendación. En última instancia, la participación de los empleadores en el debate perdió su razón de ser, puesto que en el instrumento se incluyeron párrafos que hacían difícil el funcionamiento de las empresas. Entre las principales preocupaciones para los empleadores está el impacto negativo de la recomendación en el sector informal, especialmente en economías en desarrollo como la que yo represento de Kenya. Las pequeñas empresas del sector informal actualmente no pueden hacer frente a la mayor parte de los requisitos de la legislación vigente. Por consiguiente, quedarán aún más lejos de poder cumplir con los requisitos que contiene este proyecto de recomendación. Nuestro temor como empleadores es que las disposiciones de la recomendación vayan a impedir el crecimiento de las empresas y la creación de empleo.

Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar que los empleadores y los trabajadores del país actúen de acuerdo con la legislación nacional. En este sentido, le corresponde al Gobierno garantizar que las relaciones de trabajo se rijan por las leyes del país. No es un secreto para nadie que en la mayor parte de los países en desarrollo no hay un buen mecanismo que vele por el cumplimiento de la legislación, asunto con el que los gobiernos están tratando de lidiar. Sin embargo, esto no les permite a esos gobiernos descargar su responsabilidad en la comunidad internacional, sacrificando prácticamente el crecimiento de economías africanas muy frágiles, como la nuestra.

Aquellos de nosotros que constantemente hemos dicho que creemos en el principio del tripartismo en la OIT nos sentimos hoy entristecidos al saber que un instrumento de tanta importancia y con consecuencias tan amplias pueda aprobarse sin el apoyo del Grupo de los Empleadores. La recomendación propuesta es, en esencia, un instrumento bipartito, que va totalmente en contra de la naturaleza tripartita de la OIT. Este instrumento arrebata con una mano lo que supuestamente concede con la otra. Por ejemplo, en el párrafo 8, la recomendación trata de que se respeten las relaciones civiles y comerciales verdaderas y, al mismo tiempo, se garantice que las personas que se encuentran en una relación de trabajo cuenten con la debida protección. Este equilibrio entre la protección del trabajador y el no interferir con la relación comercial queda erosionado por el párrafo 11. El párrafo 11, les da a los gobiernos el poder de presuponer que existe una relación de trabajo sobre la base de algunos indicios difíciles de

definir. Estos párrafos posiblemente van a crear dificultades operativas. El instrumento propuesto, por ende, no nos hace avanzar en nada.

Los empleadores, por ese motivo, no apoyan este instrumento, y eso es causa de una profunda desilusión en el día de hoy.

Original inglés: Sr. ILLONGA (Viceministro de Trabajo y Previsión Social, Namibia)

Namibia ve con buenos ojos la iniciativa de la secretaria y de los Estados Miembros de lograr un instrumento relativo a la relación de trabajo bajo la forma de una recomendación.

Este instrumento no podría presentarse en un momento más oportuno para Namibia, puesto que actualmente estamos ante un problema relacionado directamente con el tema de la relación de trabajo. Por ejemplo, la cuestión del empleo independiente y de la subcontratación en la industria del carbón.

Hay una situación en la que los propietarios de la tierra recogen a personas sin ocupación, las llevan a sus explotaciones agrícolas para despejar la tierra o para preparar el carbón. Estas personas no tienen ni voz ni voto en la determinación de los precios y sólo pueden vender el carbón resultante al propietario que le haya llevado a su explotación agrícola.

Entre tanto, estas personas son consideradas por el propietario de la tierra como una persona que trabaja por cuenta propia independientemente, o como un subcontratista. En consecuencia, no los inscriben en el sistema de seguridad social ni reciben ningún tipo de asistencia médica. El propietario — único comprador de los productos de estas personas supuestamente independientes — tampoco les proporciona una vivienda digna en la mayoría de los casos. Esas personas supuestamente independientes no tienen derecho a determinar el precio al cual se venden sus productos.

El Gobierno de Namibia ha pedido que se realice un estudio sobre este sector de la economía para preparar una política operativa que reglamente el sector. Soy feliz por regresar a mi país con un instrumento que representa una orientación para este estudio que acabo de mencionar.

Como dije ayer, Namibia hace frente al problema de los servicios y las agencias de empleo; empresas de trabajo encubierto, como se les denomina en Namibia. Tenemos algunas empresas de ese tipo que se adueñan de la gente como si se tratara de un producto cualquiera, que los vende cada vez que hay un cliente que los quiera, y estos trabajadores no gozan de ninguna protección.

En la mayor parte de los casos, el empleador paga a la empresa, que a su vez paga al trabajador y, a veces, esos trabajadores reciben una tercera parte, o sea, el 33 por ciento de lo que el empleador está pagando y lo que la agencia de empleo *Labour Hire Company* está recibiendo por esa persona. Las relaciones encubiertas y ambiguas y las relaciones triangulares son un gran problema que nosotros como Gobierno tenemos que enfrentar, y sobre el que estamos tratando de establecer una reglamentación.

En conclusión, estoy seguro de que coincidirán conmigo cuando decía, en un comienzo, que esta propuesta de recomendación no podría formularse en un mejor momento para Namibia, e insto a todos aquellos que tienen derecho a voto a que apoyen la adopción de esta recomendación tan importante, y a que mañana todos ellos, gobiernos, trabajadores y empleadores, voten a favor de este instrumento para que cuando regresemos a nuestros gobiernos nacio-

nales o a nuestros hogares tengamos un acuerdo sobre la orientación que estábamos necesitando.

Original inglés: Sra. AHOKAS (trabajadora, Finlandia)

En la economía globalizada, los trabajadores se enfrentan a rápidos cambios en el mercado laboral. Algunos de estos cambios son el producto de nuevas tecnologías, otros de la competencia mundial y otros obedecen a intentos de zafarse de las obligaciones legales derivadas de la relación de trabajo.

Como muestra la OIT, hay un gran número de casos en que se explota la dependencia económica de los trabajadores. Por ejemplo, se les obliga a aceptar un empleo encubierto o contratos que les privan de sus derechos.

La adaptación de la legislación laboral y el ámbito de la relación de trabajo a estos cambios supone un desafío constante. No cabe duda de que la OIT es el foro mundial más adecuado para hallar respuestas y soluciones a estos problemas. Es el lugar idóneo para aunar experiencias en cuestiones laborales y orientar a los países miembros.

La cuestión de la relación de trabajo no se limita únicamente a las condiciones propias de cada Estado Miembro. Los trabajadores contratados en un país extranjero están ante un mayor riesgo de que se les prive de sus derechos. Agradecemos a la Unión Europea por haber proporcionado a la Comisión comentarios de gran utilidad y enmiendas para incluir esa dimensión tan importante en el texto de la recomendación. Damos también las gracias a los representantes de los gobiernos de los países de África y América Latina, quienes explicaron los problemas de los trabajadores transfronterizos, que es un fenómeno universal que tiene pertinencia para muchos países en el mundo entero.

Dentro del contexto del movimiento transnacional de trabajadores, la recomendación exhorta a los Estados Miembros a proporcionar una protección efectiva a los trabajadores migrantes y a evitar abusos dentro de su territorio, dado que a menudo no está clara la existencia de una relación de trabajo.

Cuando se recluta a los trabajadores en un lugar para que trabajen en otro, los Estados afectados deberían concluir acuerdos bilaterales para evitar abusos y no caer en prácticas no consignadas en la legislación nacional. Estoy muy orgullosa de que los dos párrafos del preámbulo, así como los párrafos 7 y 22 de la parte dispositiva de la recomendación relativas a la dimensión transnacional de las relaciones de trabajo fueran adoptados por consenso en nuestra Comisión. Esto demuestra que no solamente hay preocupaciones comunes entre los empleadores, trabajadores y gobiernos, sino que también hay una disposición para tratar de resolver estos problemas.

Estas cuestiones también aparecen en la resolución de nuestra Comisión por la que se invita al Consejo de Administración de la OIT a solicitar al Director General que promueva buenas prácticas a escala nacional e internacional en lo que atañe a la definición y utilización de la relación de trabajo.

La relación de trabajo es el meollo mismo del mandato de la OIT y su dimensión internacional le confiere una importancia creciente en el mundo globalizado. Por consiguiente, deberemos proseguir nuestros debates en el seno de la OIT y trabajar para seguir orientando adecuadamente a gobiernos e interlocutores sociales, dado que los trabajadores esperan que nosotros garanticemos el principio fundamental según el cual los trabajadores de todos los

países y especialmente aquellos que trabajan en el extranjero gocen de la protección que les es debida.

Original inglés: Sr. MACKAY (empleador, Nueva Zelanda)

Hoy hablo en nombre del grupo de empleadores de Asia y el Pacífico que ha participado en la Comisión de la Relación de Trabajo.

Antes de decir lo principal, quisiera rendir homenaje en nombre de nuestro grupo a varias personas. Primero que todo, al Sr. Finlay. El Sr. Finlay dirigió al Grupo de los Empleadores en tiempos tormentosos, y gracias en buena medida a su calma logramos transitar este camino, que empezó hace varios años.

A nuestros colegas trabajadores y representantes de los gobiernos, cualquiera que haya sido el resultado, porque mantuvieron un debate de altura, y fue un privilegio trabajar con ellos.

A los siempre excelentes miembros de la Secretaría y al personal de apoyo y los intérpretes — ustedes son las personas que hacen que esta reunión de la Conferencia funcione. Sin ustedes, no podríamos debatir nada.

A la Sra. van Leur, nuestra Presidenta, nuestro sincero agradecimiento por hacer que nos ciñéramos a nuestra tarea. Fue una gran labor el manejar un grupo tan dinámico e inteligente como esta Comisión, y Alette fue la encargada de hacerlo.

Las naciones de Asia y el Pacífico a las que hoy represento sabían de antemano que ésta no sería una tarea fácil. De hecho, el primer día, el Sr. Finlay le recordó a la Comisión que muchas de las cuestiones que iban a debatirse habían sido, y seguirían siendo, temas polémicos. Como ya sabe la mayoría, el resultado alcanzado por nuestra Comisión fue una mezcla de consenso y desacuerdo, que se ha traducido en una recomendación que el Grupo de los Empleadores no puede apoyar ni apoyará.

Aunque lamentamos que no se pudiera llegar a un pleno consenso, señalamos que el tripartismo no requiere consenso, pero sí lo busca como resultado preferible. El exigir el consenso sería imponer un determinado resultado y asfixiar el debate sobre cuestiones muy importantes, como las que examinamos aquí anualmente. Sin embargo, la falta de consenso tiene peligros propios, lo cual me lleva a la parte principal de mi declaración.

El debate mantenido en la Comisión de la Relación de Trabajo destacó una diferencia fundamental entre las naciones en desarrollo y las naciones desarrolladas. Las naciones en desarrollo necesitan sobremanera de información y de orientaciones que les ayuden a crear una base sólida para la gestión de las relaciones laborales en sus países. Sin embargo, muchas naciones desarrolladas están tratando de perfeccionar las bases ya sólidas de esas relaciones laborales, y necesitan principios amplios que orienten ese perfeccionamiento, no criterios que prescriban las medidas que han de tomarse ni que se hable del comportamiento que surgiría en caso de aplicar tales criterios. Se trata de necesidades esencialmente opuestas que sólo pueden reconciliarse desde el punto de vista de los principios.

En este caso, lamentablemente, no pudimos reconciliar las necesidades de las naciones en desarrollo y desarrolladas con la adopción de principios sólidos.

Antes al contrario, tenemos un instrumento más centrado en las necesidades de unos pocos que en un marco equilibrado para todos. Si se admite tal cosa, es importante, en realidad vital, que la OIT ejerza un firme liderazgo para promover la adop-

ción de instrumentos internacionales que contengan principios firmes y claros que no dejen a los principales Miembros ninguna duda sobre las normas que se espera que respeten, pero que dejen la prescripción y el detalle a discreción de los Miembros, para que éstos se adecuen a las perspectivas nacionales.

Sería lamentable que, con el paso del tiempo, los Miembros se sintieran frustrados por la creación de instrumentos con efectos benéficos solamente para algunos y que resultaran limitadores o inhibitorios para otros.

Tal resultado iría en contra del objetivo que persigue la OIT de promover un consenso tripartito respecto de las relaciones laborales, y desgastaría el tejido mismo sobre el cual se basa la OIT.

Entonces, en conclusión, les insto a votar mañana reconociendo las necesidades de todos los que estamos aquí, aun cuando la recomendación resulte aceptable para sus respectivos países. Solamente cuando tengamos en cuenta las necesidades de todos al tomar nuestras decisiones nos convertiremos en una verdadera liga de naciones como los padres fundadores de las Naciones Unidas y la OIT lo pensaron en su momento.

Original inglés: Sra. FEHRINGER (Gobierno, Austria)

Como representante de la Presidencia austriaca me dirijo a ustedes en nombre de los países de la Unión Europea excepto el Reino Unido, y de Bulgaria y Rumania.

Desde el comienzo de la reunión de la Conferencia y la constitución de la Comisión sobre la Relación de Trabajo, los gobiernos quisieron ser flexibles en su enfoque y apoyar los esfuerzos de los empleadores y de los trabajadores en la tarea común de lograr un resultado positivo y una recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo que contara con un amplio apoyo.

Los debates en la Comisión y en el grupo de trabajo fueron muy interesantes y fructíferos. Hubo un clima de trabajo muy positivo y logramos resolver con éxito cuestiones que eran polémicas.

Muy lamentablemente, no pudimos lograr un consenso sobre tres párrafos del texto de la recomendación. En lo que se refiere a estos párrafos, los gobiernos tienen que asumir sus responsabilidades con los empleadores y con los trabajadores en el marco de la OIT, responsabilidades que no pueden eludir.

En consecuencia, los gobiernos asumieron la responsabilidad de garantizar que aquellos que lo necesitaran pudieran disponer de alguna orientación y asistencia mínimas a la hora de abordar la relación de trabajo.

En esta situación tan difícil, fue muy útil que los gobiernos de todas las regiones del mundo colaboraran estrechamente para lograr un resultado equilibrado.

Consideramos que tenemos ante nosotros una recomendación muy flexible y equilibrada, que proporciona una orientación, pero que no es restrictiva. Con la ayuda de la OIT, confiamos en que presente una utilidad práctica para todos los que requieran este tipo de orientación.

Por último, pero no por ello menos importante, queremos expresar nuestro agradecimiento a una persona que fue clave para crear un clima favorable en esta Comisión, y que hizo que fuera un gran placer asistir a sus sesiones. Se trata de la Sra. Alette von Leur. Muchas gracias, Alette, por la dura labor realizada y por ser siempre justa y equitativa y no perder nunca la paciencia.

Original francés: Sr. VERBOVEN (Gobierno, Bélgica)

Permítame en primer lugar felicitar a la Comisión por el trabajo que ha llevado a cabo.

En materia normativa, la OIT tiene que proponer normas sobre todas las cuestiones estratégicas importantes relacionadas con el empleo, el trabajo, el diálogo social y la protección social, sobre todo porque el mundo del trabajo cambia constantemente y el fenómeno de la mundialización va en aumento. En cuanto a la discusión sobre la relación de trabajo, cabe señalar que se trata de un tema muy importante. Sin una definición clara, todas las actividades sociales, nacionales e internacionales concebidas por la OIT pueden verse socavadas por las presiones y los cambios de los mercados laborales, lo que desestabiliza las relaciones de trabajo normales. Por esa razón, apoyamos el proyecto de recomendación presentado hoy, ya que permite avanzar en la lucha contra relaciones de trabajo encubiertas.

Original portugués: Sra. SAISSE LOPES (empleadora, Brasil)

La globalización y la creciente presión de la competencia han sido una fuente de desafíos y de oportunidades para todos los países. El mercado laboral, quizás más que cualquier otro, refleja estos cambios. Con los adelantos tecnológicos, han surgido nuevas formas de organización de la producción y de gestión de los negocios. Los lugares de trabajo y las relaciones de trabajo tradicionales han cedido el lugar a otros tipos de trabajo más dinámicos y poco convencionales, que se adecuan mejor a las necesidades comerciales.

En este contexto, el desafío para el legislador de las relaciones de trabajo es encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de un entorno empresarial en el que las empresas prosperen y generen empleo.

Cuando no se logra este equilibrio, los resultados son contraproducentes. Los países de América Latina y de África son ejemplos elocuentes de lo anterior. Estudios comparativos demuestran que la mayoría de esos países cuentan desde hace mucho tiempo con una legislación laboral que es más vasta y rígida que la reglamentación vigente en la mayor parte de los países desarrollados.

No es casualidad que en esos mismos países de América Latina y de África, se encuentre el mayor porcentaje de trabajadores en actividades informales y caracterizadas por la baja productividad, la baja remuneración y las malas condiciones de trabajo. El rigor de la ley no impide que esos trabajadores se encuentren desprotegidos, muy al contrario, es un estímulo mayor para la desprotección y un obstáculo para la generación de empleos decentes.

Los representantes de los empleadores latinoamericanos aquí presentes se suman a sus colegas de otros lugares del mundo que luchan tenazmente para combatir los intentos de ocultar el empleo encubierto y de evitar el cumplimiento de la ley.

Ahora bien, tememos que la recomendación que se presenta en esta reunión de la Conferencia, al no limitarse a las relaciones encubiertas y excederse en sus orientaciones normativas, introduzca nuevos y numerosos desequilibrios que pueden resultar frustrantes, no sólo para los empleadores, sino también para los trabajadores, que seguirán en el sector informal y están insuficientemente representados en los foros de discusión, a pesar de representar en este momento más del 50 por ciento de los trabajadores del Brasil. Para ellos, las leyes son indiferentes.

Tal como ha dicho el Sr. Patel, Vicepresidente trabajador de la Comisión de la Relación de Trabajo, «el infierno está lleno de buenas intenciones». Lo que queremos es una recomendación que no deje la menor duda sobre sus buenas intenciones, pero que garantice asimismo unos buenos resultados.

Desgraciadamente, el texto presentado no cumple con las expectativas que teníamos y apenas es una buena intención, con resultados negativos para los trabajadores a los que supuestamente debe proteger.

Sra. CORRADETTI (*Gobierno, Argentina*)

Mi país quiere, brevemente, agradecer los esfuerzos de todos los integrantes de la Comisión de la Relación de Trabajo para poder llegar a un acuerdo. Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que en esta Comisión, el proceso ha sido tan valioso o más que los resultados. El grupo de países latinoamericanos que trabajó en forma conjunta en esta Comisión prefirió el consenso a sostener su posición en algunos puntos del documento. La extraordinaria habilidad de la Presidenta de nuestra Comisión, Sra. van Leur, logró grandes progresos que serán de una enorme utilidad para nuestro país, cuando, como esperamos, esta recomendación sea adoptada.

Hemos dado prueba, una vez más, de que el diálogo es el único camino para solucionar las delicadas cuestiones que gobiernos, trabajadores y empleadores debemos afrontar en el mundo del trabajo, aunque a veces no se alcance un consenso del cien por cien. Y que esta casa es el mejor lugar para llevar adelante ese diálogo a nivel internacional.

Original inglés: Sr. BARKLAMB (empleador, Australia)

Gracias por ofrecerme la oportunidad de presentar mi opinión sobre el proyecto de recomendación.

A finales del siglo pasado, la OIT recibió muchas críticas. Se decía que su labor ya no era pertinente, pero es pertinente y debe seguir siéndolo.

Debemos comprender la medida en que el debate sobre la relación de trabajo es esencial para la pertinencia de la OIT en este nuevo siglo.

Nos enfrentamos a una situación difícil en relación con este proyecto de recomendación. Debemos tener cuidado para no cometer errores de política por querer poner fin apresuradamente a esta cuestión. En esta Conferencia corremos el riesgo de cometer errores graves si no somos prudentes.

La dificultad de la cuestión es evidente. Si examinamos la recomendación, en el párrafo 8 está la clave. En él se establece lo siguiente: «La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho».

Este párrafo establece un equilibrio óptimo entre los derechos de los trabajadores asalariados y los trabajadores por cuenta propia. Refleja un equilibrio adecuado entre la protección necesaria de todos los trabajadores y la necesidad de asegurar que las relaciones comerciales puedan surgir y contribuir al crecimiento económico y la innovación.

Este es el equilibrio que la OIT ha tratado de lograr en esta esfera desde hace un decenio.

Sobre la base del párrafo 8, estamos a punto de conseguir un acuerdo. Estamos a punto de renovar y mantener la pertinencia de la OIT.

Queremos que se adopte el párrafo 8. Sin embargo, hay un grave error técnico en la recomendación,

principalmente en los párrafos 11 y 18. Estos párrafos establecen la presunción legal de la existencia de una relación de trabajo. Ello supone que se pueda declarar como asalariado a un trabajador por cuenta propia y que también se pueda declarar como no asalariado a un asalariado. Se trata de una situación absurda, ya que transforma a la gente en lo que no es. Esto carece de lógica y de sentido común, usurpa derechos y altera el acuerdo y el equilibrio logrados en el párrafo 8.

El párrafo 11 va más allá y trata de seducirnos al señalar que los Estados Miembros que actúen de conformidad con la recomendación deberían «considerar... la posibilidad de» consagrar una presunción. Esto hace que el párrafo 11 parezca inofensivo y poco riguroso. No deberíamos dejarnos seducir por esto; debemos reconocer la realidad. Que esta Conferencia apruebe los párrafos 11 y 18 equivale a transmitir a la comunidad mundial el mensaje de que no pasa nada por romper el equilibrio del párrafo 8, que no importa destruir el cuidadoso equilibrio logrado entre las relaciones de trabajo y las relaciones comerciales que fija ese párrafo. Los párrafos 11 y 18, en efecto, privan de sentido al párrafo 8. Este es el instrumento que se nos pide que aprobemos en esta Conferencia. Y en ello reside nuestra dificultad.

Las palabras seductoras encubren las verdaderas repercusiones negativas de la propia integridad de todo el proyecto de recomendación que dimana del párrafo 8. Es una verdadera pena. Es un problema técnico derivado de los párrafos 11 y 18 que lamentablemente los empleadores y las empresas del mundo no pueden apoyar.

En este proyecto de recomendación lo que está en juego no es sólo la creación de empleo, sino de empleo de calidad. Se trata de que la actividad comercial pueda desempeñar su función esencial en la creación de trabajo decente. También está en juego la pertinencia de la OIT en el siglo XXI y el respeto de la comunidad internacional por las normas de la OIT. La OIT necesita que las empresas apoyen sus normas.

Las normas requieren credibilidad ante las empresas y la comunidad, pero la cuestión tiene que ver también con los derechos humanos.

Debemos pensar en los contratistas independientes del mundo, que deben estar representados en esta Conferencia junto con los demás trabajadores. Tienen derechos. Tienen derecho a trabajar por cuenta propia, a ser sus propios jefes. El trabajo por cuenta propia es un derecho humano que no se debe negar a ningún trabajador.

Si la Conferencia Internacional del Trabajo comete un error de juicio y permite que el cuidadoso equilibrio que se refleja en el párrafo 8 del proyecto de instrumento se vea destruido, la OIT corre el riesgo de transformarse en un instrumento para suprimir derechos humanos, en lugar de para protegerlos.

Esto no es lo que deseamos y no creo que esto, como comunidad de la OIT, sea lo que deseamos. Les pedimos que se concedan un momento de honda reflexión, que estudien las verdaderas repercusiones del proyecto y el verdadero efecto de los párrafos 11 y 18, en particular. Asegúrense de que como grupo no destruyamos el importante equilibrio y el acuerdo tripartito logrados en el párrafo 8.

Permítanme presentar en primer lugar los saludos de mi Ministro, el Sr. Mdladlana que está ocupado con un asunto importante.

La Comisión de la Relación de Trabajo recibió una tarea difícil pero necesaria, como es lograr el consenso sobre un instrumento que versa sobre el complejo asunto de la naturaleza y existencia de la relación de trabajo. Lo acontecido desde 1997 ha demostrado la importancia del tema y la necesidad de tratarlo de manera coherente. No se preveía la posibilidad de fracaso, en vista de la larga y difícil trayectoria de este asunto.

El proyecto de recomendación representa sustancialmente un consenso de los gobiernos y los interlocutores sociales. Digo sustancialmente porque la mayor parte de su contenido es producto de un consenso, a excepción de tres párrafos de la parte dispositiva. El ámbito y la extensión del consenso logrado refleja la madurez de las partes implicadas y su conciencia de la función crítica que desempeñará la recomendación para orientar a los Estados Miembros sobre el tema.

El proyecto de recomendación es un instrumento flexible que permitirá a los gobiernos y a los interlocutores sociales, a nivel nacional y a través del diálogo social, elaborar políticas y leyes que se adapten a sus circunstancias particulares, utilizando las orientaciones recogidas en instrumento. La experiencia en mi país, Sudáfrica, donde la legislación laboral refleja en términos generales el contenido del proyecto de recomendación y es producto de un consenso entre los interlocutores sociales a nivel tripartito, demuestra que puede abordarse la naturaleza y existencia de la relación de trabajo sin perturbar el equilibrio económico y social. Por lo tanto, felicitamos a esta Comisión por haberse ocupado de un tema tan complejo y por haber logrado un consenso sustancial como resultado de las negociaciones y los compromisos logrados.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para felicitar a todos los que contribuyeron a esto. Sus desinteresadas contribuciones nos permiten estar aquí para adoptar esta recomendación. Aprovecho igualmente esta oportunidad para reconocer los esfuerzos de todos, y en particular del representante del Grupo de los Empleadores, que dirigió a su Grupo de manera excelente y supo defender su posición, aunque lamentablemente no recibió el apoyo de todos. No obstante, le felicitamos por la manera en que actuó.

Quisiéramos felicitar también al portavoz del Grupo de los Trabajadores que supo reflejar perfectamente lo que necesita el mundo de hoy.

Asimismo, quisiera felicitar a todos los gobiernos por sus incansables esfuerzos para que esta recomendación sea realidad y aprovecho también esta oportunidad para felicitar a la Presidenta de la Comisión, Sra. van Leur, que hizo gala de una capacidad fuera de lo común.

Insto a todos los presentes a que mañana adopten una clara posición sobre lo que han de votar. Les imploramos a todos a que voten a favor de esta recomendación, puesto que creemos que constituye un verdadero progreso.

Sr. FLORES (Gobierno, República Bolivariana de Venezuela)

La República Bolivariana de Venezuela valora positivamente el contenido de esta recomendación sobre la relación de trabajo, de 2006, y su resolu-

ción, que surge de las amplias y nutridas discusiones que se llevaron a cabo en la activa Comisión que se encargó del tema.

Valoramos que se haya partido de un proyecto presentado por la Oficina, producto de los distintos enfoques previstos en legislaciones y prácticas que rigen en los Estados Miembros de la OIT, de diferentes regiones y distintos sistemas y tradiciones jurídicas.

En el marco de lo que fueron las discusiones de este valioso instrumento que hoy se nos presenta para su adopción y posterior votación, destacamos el amplio respeto que reinó desde el inicio en lo que es el consenso tripartito del Grupo de los Trabajadores, el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental.

Lamentamos que, pese al esfuerzo realizado por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental, y la gran inquietud y preocupación demostrada en todo momento por la Presidenta de la Comisión en aras de conservar el consenso tripartito, el Grupo de los Empleadores se haya apartado del mismo, no obstante que éste venía reinando desde el inicio; tan sólo fue al final de las discusiones que en tres párrafos no coincidieron sus puntos de vista.

Sin embargo, consideramos que se ha logrado una recomendación que sin duda es muestra de un equilibrio que será de gran utilidad al centrarse en la preocupación, entre otros aspectos, por la formulación de una política estatal de protección de los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

Nos complace comprobar que los enfoques previstos en la recomendación, no le son ajenos a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ni tampoco se alejan de las previsiones contempladas en nuestra Ley Orgánica del Trabajo, la cual ha sido reforzada por un novísimo Reglamento revolucionario dictado por el Presidente de la República, vigente desde el 28 de abril de 2006, que reafirma sin discriminación alguna los derechos de los trabajadores y afianza las garantías en contra de las políticas neoliberales que procuran privilegiar los intereses del capital en contra de la protección de los trabajadores.

En este marco legal que nuestro país proporciona a la relación de trabajo, juega un papel importante nuestro activo servicio de inspección del trabajo, a cargo del Ministerio del Trabajo, y los tribunales con competencia en la materia laboral, respetando siempre las relaciones civiles y mercantiles legítimas que resultan perfectamente delimitadas cuando no estamos frente a relaciones fraudulentas de trabajo.

La República Bolivariana de Venezuela se pronuncia a favor de la adopción de esta importante recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.

Original francés: Sr. TRICOCHÉ (trabajador, Francia)

La cuestión de la relación de trabajo afecta a los propios fundamentos de nuestra organización.

Desde 1919, al proclamar en su Constitución que «si cualquier nación no adoptase un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países», la OIT nos insta a una constante vigilancia del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores, y al mismo tiempo el respeto de una competencia leal en

los intercambios comerciales nacionales e internacionales.

La recomendación propuesta se inscribe completamente en ese objetivo. Se tienen en cuenta los cambios que en los últimos 20 años han modificado el mercado de trabajo. Esos cambios afectan a las organizaciones productivas, las condiciones de inserción profesional, la naturaleza de los trabajos, la manera de acceder al empleo, la cualificación y las capacidades y la lógica de la movilización del trabajo.

La mayor autonomía operativa del trabajo que se ha generado en el ámbito de los asalariados puede llevar a un retroceso de los derechos de los mismos. Una subordinación menos evidente puede favorecer las prácticas de un falso trabajo independiente y disimular la relación de trabajo.

Debemos enfrentarnos a una relación entre trabajadores y empleadores que se hace cada vez más compleja por la incerteza entre el trabajo dependiente e independiente y, en ocasiones, por la aparición de un tercero en esa relación. A este respecto, el proyecto de recomendación invita a los Miembros de la OIT a definir en su legislación nacional los índices concretos que determinan la existencia de una relación de trabajo, en particular la subordinación o la dependencia.

Para facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, en el párrafo 11 del proyecto de instrumento elaborado por la Comisión se propone que la legislación nacional posibilite la presunción de la existencia de una relación de trabajo, a fin de luchar legítimamente contra el trabajo encubierto, que afecta tanto a los derechos de los trabajadores como a los intereses de los empleadores.

La presunción de una relación de trabajo es tan útil en la actualidad que la simple dicotomía entre trabajo asalariado y trabajo independiente ya no es suficiente para tener en cuenta las situaciones existentes. Es en particular el caso de actividades que tienen que ver con la tecnología de la información y de la comunicación, aunque se pueden citar otras. Por mencionar un ejemplo original, me referiré al caso de los modelos en Francia. Se supone que su relación contractual con el empleador es un contrato de trabajo. Se benefician por tanto del estatuto de los trabajadores y de los derechos conexos. Puedo citar el caso de los trabajadores con contratos temporales que son considerados como trabajadores si continúan con otro contrato.

Se invita a los Miembros de la OIT, junto con los interlocutores sociales, a definir las características que permiten distinguir el trabajo asalariado y el trabajo independiente, para evitar la utilización fraudulenta de la mano de obra independiente con el fin de escapar a la protección social y crear una competencia desleal entre los empleadores. La labor de la Comisión ha permitido cotejar puntos de vista que en ocasiones eran contrarios. Naturalmente nadie está obligado a hacer lo imposible, pero todos, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores han hecho lo imposible para conciliar los intereses de cada Grupo respetando la legitimidad de todas sus opiniones y en interés de una flexibilidad recíproca.

La recomendación propuesta retoma por completo las disposiciones del párrafo 25 de las conclusiones de la reunión de 2003. Esta recomendación responde a las inquietudes manifestadas por los gobiernos

y los empleadores en sus respuestas al cuestionario de la Oficina.

Quisiera agradecer a la Presidenta Sra. van Leur, del Gobierno de Países Bajos, al Vicepresidente, el Sr. Finlay, que no tuvo una tarea fácil, y también a todos los gobiernos que a lo largo de la labor de la Comisión han hecho gala de buena disposición para favorecer el acuerdo y para lograr un consenso entre las partes.

Vaya mi agradecimiento al Sr. Ebrahim Patel, Vicepresidente trabajador, que con su convicción, su espíritu de apertura y sentido del diálogo, contribuyó a la calidad y al equilibrio del instrumento que se presenta para su consideración.

Insto a todos los miembros de esta reunión de la Conferencia a adoptar esta recomendación sobre la relación de trabajo. Es el resultado de un largo proceso de concertación tripartita que comenzó en 1997 y, en particular, porque es parte del programa de la OIT para la creación de trabajo decente y procura una globalización más justa.

Original inglés: Sr. KINLEY (Gobierno, Nueva Zelandia)

Como miembro de la delegación gubernamental de Nueva Zelandia, quiero hacer algunos comentarios sobre las tareas de la Comisión de la Relación de Trabajo.

En primer lugar quiero dar las gracias a la Presidenta de la Comisión por la excelente capacidad que ha demostrado al orientar nuestras deliberaciones. Su conocimiento de las cuestiones que tratamos y su capacidad para resumir las opiniones de todas las partes resultaron especialmente valiosos y positivos para el avance de la discusión.

La contribución de los interlocutores sociales también fue fundamental para lograr que esta Comisión produjera algo consistente. En primer lugar, para los demás gobiernos que hablaron con tanta claridad de la importancia de esta recomendación, para sus países; gracias por compartir su experiencia con nosotros.

A los Grupos de los Empleadores y los Trabajadores, les decimos que reconocemos la contribución de todos los miembros de sus Grupos y en particular la de sus portavoces, Sres. Finlay y Patel, que presentaron de manera convincente y con claridad sus opiniones.

Felicitemos a la Oficina, al final de este largo viaje, por su perseverancia y por la manera equilibrada en que supo presentar el resumen de las respuestas al cuestionario más reciente sobre esta cuestión y por el proyecto de recomendación.

Esta es también una oportunidad para reflexionar sobre los éxitos logrados por la Comisión. En cuanto a la labor de la Comisión, es importante que haya presentado una recomendación equilibrada y consistente que proporcionará una orientación útil y duradera a los Estados Miembros. Sin embargo, también es el momento de reflexionar sobre las mejoras que podrían introducirse en el futuro.

En primer lugar, se produjeron algunos casos en los que se observó una falta de coherencia en las maneras de enfocar los temas, ya fueran distintas partes de los debates de esta Comisión, ya en comparación con los enfoques de otras comisiones. En particular quiero mencionar el debate sobre las palabras «trabajo decente y productivo» por comparación con «trabajo decente». Aunque esta Comisión pasó algún tiempo debatiendo esta cuestión para saber qué expresión era la más apropiada, podría

decirse que se trató de una discusión que podría repetirse en otros foros de la OIT.

Hubo una característica especialmente positiva de la Comisión, que fue el recurso a un grupo de trabajo. Quisiera sugerir que los principios o el enfoque basado en los intereses declarados que adoptó este grupo merecen ser imitados. Este enfoque resultó útil para tratar temas difíciles, y contribuyó a la claridad de nuestros debates el hecho de que los oradores expresaran con claridad sus inquietudes al proponer enmiendas.

Otra enseñanza es que el enfoque adoptado por la Comisión desembocó a menudo en textos que se apartaban mucho del que proponía la Oficina o de las enmiendas propuestas por uno de los Grupos. El consenso logrado sobre el texto del grupo de trabajo reforzó la necesidad de concentrarse en las cuestiones y las inquietudes en lugar de en la redacción propiamente dicha.

Finalmente, en nombre del Gobierno de Nueva Zelanda, quiero responder a algunos comentarios respecto del grado de prescripción contenido en la recomendación. La discusión permanente acerca del equilibrio entre orientación, prescripción y aplicación de los instrumentos internacionales es importante, pero debe analizarse de manera objetiva.

En lo que respecta a mi Gobierno hemos logrado una recomendación importante y útil, que es un instrumento flexible con muchas opciones que pueden considerar los Estados Miembros, a través de un proceso de diálogo social y que abordan las cuestiones que se plantean al tratar de definir la relación de trabajo. No se trata de una recomendación prescriptiva.

En particular quiero mencionar los párrafos 11, 12 y 13 de la recomendación sobre los que no se logró un acuerdo tripartito. El párrafo 11 habla de la necesidad de que los Estados consideren diversos enfoques para determinar la existencia de una relación de trabajo. El párrafo 12 sugiere que los Miembros podrían considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo; y el párrafo 13 invita a los Estados Miembros a considerar la posibilidad de definir indicios que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo.

En ninguno de estos párrafos se prescribe el enfoque que hay que seguir. En opinión del Gobierno de Nueva Zelanda, estos párrafos respetan las conclusiones de la Comisión de 2003, que establecían que no se debía tratar de dar una definición universal del contenido de la relación de trabajo. Era esencial que esta Comisión tuviese éxito en sus conclusiones.

El Gobierno de Nueva Zelanda desea felicitar al Director General por recordarnos durante nuestra última sesión la importancia de este tema, la necesidad de que la OIT lo abordara y la necesidad de un consenso más amplio en el diálogo futuro, tanto a nivel nacional como en las futuras deliberaciones de la OIT.

Aunque respetamos el derecho del Grupo de los Empleadores a abogar por sus ideas, no estamos de acuerdo con su valoración de que la aportación de los gobiernos no fue positiva y de que no se contó con los puntos de vista de los empleadores al elaborar este instrumento. Tampoco estamos de acuerdo con los comentarios en el sentido de que la Oficina respetó las conclusiones de las deliberaciones de 2003 al preparar el proyecto de recomendación que estudió nuestra comisión. El Gobierno de Nueva Zelanda desea que conste en acta que, en su opi-

nión, la Oficina respetó las conclusiones de 2003 así como las respuestas al cuestionario posterior.

En nombre de mi Gobierno, recomiendo a la Conferencia que adopte esta recomendación.

Original árabe: Sr. TAY (Gobierno, Líbano)

Ante todo, quisiera expresar mi reconocimiento a la Presidenta de la Comisión, Sra. van Leur, al Sr. Finlay, al Sr. Patel y a todos los miembros de la secretaría y a todos los que contribuyeron a alcanzar el resultado que hemos logrado.

Los esfuerzos realizados por todas las partes para lograr una posición común son enormes. Durante dos semanas, hemos celebrado reuniones mañana y tarde. Todo el mundo participó, y los empleadores también presentaron propuestas y contrapropuestas. Como dijo la Presidenta de la Comisión, hay solamente tres párrafos que no han sido objeto de consenso. Creemos que, si de buena fe, hubiéramos podido seguir trabajando hubiéramos podido obtener muy buenos resultados. Tendríamos entonces una recomendación que nos serviría para orientarnos en la solución de todos los problemas que hay que resolver. En particular, porque hay grandes problemas que se plantean a los ministerios de trabajo y a los trabajadores en general.

En el Líbano, como en otros países, importamos y exportamos mano de obra. Importamos mano de obra de una decena de países de la región, y enviamos trabajadores a numerosos países del mundo. Los contratos laborales nos plantean muchos problemas y diariamente descubrimos que hay especialistas que celebran contratos donde hay una relación encubierta, lo cual plantea muchos problemas para nuestras representaciones diplomáticas en el extranjero.

No estamos en contra de relaciones comerciales auténticas sino que más bien las promovemos, pero hay quienes no son íntegros en su relación y causan perjuicio a sus países y a los trabajadores, y esto se opone al trabajo decente y digno.

Esta recomendación se refiere al futuro de muchos trabajadores que están llenos de esperanzas y aspiraciones. No queremos regresar a nuestros países y decirles que hemos fracasado.

Original árabe: Sr. ALZWAM (Gobierno, Jamahiriya Árabe Libia)

Antes que nada, quisiera felicitar a la Presidenta de la Comisión, a los Vicepresidentes y a todos los Miembros por el excelente informe sometido a la Conferencia.

Los esfuerzos realizados en esta Comisión tenían por objeto asegurar la promoción de los derechos de los trabajadores y asegurarles las condiciones necesarias para determinar la existencia de una relación de trabajo. Se trata de un medio constructivo para alcanzar los objetivos nobles de la OIT en relación con el trabajo decente y la protección social, que tiene en cuenta la dimensión social en el marco de la globalización.

Mi país apoya el texto de esta recomendación e invita a todos los Estados Miembros a hacerlo, representa un paso importante en la aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta recomendación contribuye asimismo a determinar la existencia de las relaciones de trabajo que, con frecuencia, pueden ser fuente de conflictos permanentes y causantes de pérdidas de oportunidades de trabajo. Esta recomendación permitiría aumentar el empleo y las oportunidades laborales, así como de-

terminar la existencia de relaciones de trabajo triangulares, de relaciones de trabajo encubiertas y de relaciones de trabajo multipartitas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Esta recomendación se refiere a los trabajadores independientes y a los trabajadores asalariados. Por este motivo, mi país la apoya y espera que sea adoptada. A nivel nacional, la aplicaremos y la adaptaremos con la ayuda del diálogo social entre los empleadores y los trabajadores de nuestro país.

Cuando preparemos la legislación en nuestros respectivos países, sería conveniente tener en cuenta las observaciones de los empleadores con miras a alcanzar los objetivos de la OIT.

Original francés: Sra. KIES (Gobierno, Argelia)

La delegación de Argelia no se inscribió anteriormente para hacer uso de la palabra, pero la importancia del tema que estamos examinando y las declaraciones hechas por las diferentes delegaciones nos llevan a pedir su indulgencia para poder intervenir brevemente sobre este tema.

Quiero felicitar a la señora Presidenta y a los Vicepresidentes de la Comisión de la Relación de Trabajo, así como a todos los que participaron en los debates, por los esfuerzos hechos en todo momento y por su contribución constructiva y constante al debatir este tema de tanta actualidad.

La relación de trabajo clásica está dejando paso a relaciones muy complejas y difíciles de identificar.

Por ese motivo, aunque no se trata de un instrumento vinculante, esta recomendación es útil y puede servir para definir una relación de trabajo que muchas veces puede ser ambigua y que no está siempre claramente definida.

Por otra parte, esta recomendación va a contribuir a garantizar a los trabajadores la protección social a la cual tienen derecho. En relación con las preocupaciones manifestadas por los empleadores, creemos que esta recomendación también atiende a los intereses de los empleadores, ya que también sirve para proteger a los empleadores que respetan el derecho nacional pero se enfrentan a la competencia desleal de empleadores poco escrupulosos.

El Gobierno de Argelia es partidario de toda medida que confiera protección a todas las partes en una relación de trabajo, siempre que dichas medidas contribuyan al desarrollo económico y social y a instaurar un diálogo social abierto y franco. Por consiguiente, nos parece que esta recomendación contribuirá sin duda alguna a promover el trabajo decente.

Original inglés: El PRESIDENTE

Quisiera pasar ahora a la aprobación del informe, párrafos 1 a 580. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia aprueba el informe en su totalidad.

De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia aprueba el informe en su totalidad.

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 580).

PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE

Pasamos ahora a la adopción del proyecto de recomendación, que figura como anexo al informe. Procederemos párrafo por párrafo.

De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta el proyecto de recomendación en su conjunto.

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y los párrafos 1 a 23 del proyecto de recomendación).

La Conferencia ha adoptado el proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo en su conjunto.

(Se adopta el proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo en su conjunto).

RESOLUCIÓN SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE

La Comisión también nos somete una resolución sobre la relación de trabajo, como anexo al informe que figura en *Actas Provisionales* núm. 21. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta la recomendación.

(Se adopta la resolución.)

Dado que esta resolución está directamente vinculada a la recomendación sobre la relación de trabajo, para la cual se procederá a una votación nominal, quiero recordarles que la adopción de la resolución dependerá del resultado de la votación nominal de mañana.

Antes de levantar la sesión, quisiera dar las gracias a la Mesa de la Comisión de la Relación de Trabajo por la labor realizada.

También quisiera expresar mi agradecimiento a los miembros de la Comisión que han trabajado durante muchas horas para llevar a cabo negociaciones a menudo complejas.

Por último, quisiera expresar en su nombre nuestra gratitud a la Secretaría, que ha contribuido en gran medida al éxito de esta empresa.

Original inglés: El PRESIDENTE

Muchas gracias. Declaro clausurada la vigésima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 17 h. 50)

INDICE

Página

Decimonovena sesión:

Informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación.....	1
<i>Orador:</i> Sr. Yimer (<i>Presidente y Ponente de la Comisión</i>)	
Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros comprobados para 2004-2005: Adopción.....	2
Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Azerbaiyán: Adopción.....	2
Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al Presupuesto para 2007: Adopción.....	2
Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo: Adopción.....	2
Resolución relativa a una enmienda al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Adopción.....	2
Composición del Comité de Redacción de la Conferencia	2
Informe de la Comisión de la Seguridad y Salud: Presentación, discusión y adopción.....	2
<i>Oradores:</i> Sr. Kang'Ethe (<i>Ponente</i>), Sr. Lötter, Sr. Erikson, Sr. Békés, Sra. Mele, Sr. Diop, Sr. Mahadevan, Sr. Joubier, Sra. Dembsher, Sr. Eriksson, Sra. Ameline, Sr. Chipaziwa, Sr. Chavalitnitikul, Sra. Chenga- lur, Sr. Yasui, Sr. Brempong Yeboah, Sra. Koripamo-Agary, Sr. Oldham, Sra. Neira	
Proyecto de convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo: Adopción.....	13
Proyecto de recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo: Adopción.....	13
Resolución relativa al asbesto: Adopción	14
<i>Oradores:</i> El Secretario de la Conferencia, la Consejera Jurídica de la Conferencia	

Vigésima sesión:

Informes de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación, discusión y aprobación.....	15
<i>Orador:</i> Sr. Oni (<i>Presidente y Ponente de la Comisión de Verificación de Poderes</i>)	
Informe de la Comisión de la Relación de Trabajo: Presentación, aprobación y adopción.....	16
<i>Oradores:</i> Sra. Van Zyl (<i>Ponente</i>), Sr. Finlay, Sr. Patel, Sra. van Leur, Sr. Sandarasekera, Sr. Magnussen, Sra. Koripamo-Agary, Sra. Menéndez, Sra. Arwa Mugo, Sr. Ilonga, Sra. Ahokas, Sr. Mackay, Sra. Fehringer, Sr. Verboven, Sra. Saisse Lopes, Sra. Corradetti, Sr. Barklamb, Sr. Mkosana, Sr. Flores, Sr. Tricoche, Sr. Kinley, Sr. Tay, Sr. Alzwam, Sra. Kies	
Proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo: Adopción	32
Resolución sobre la relación de trabajo: Adopción.....	32