

GDFPS/2014/11

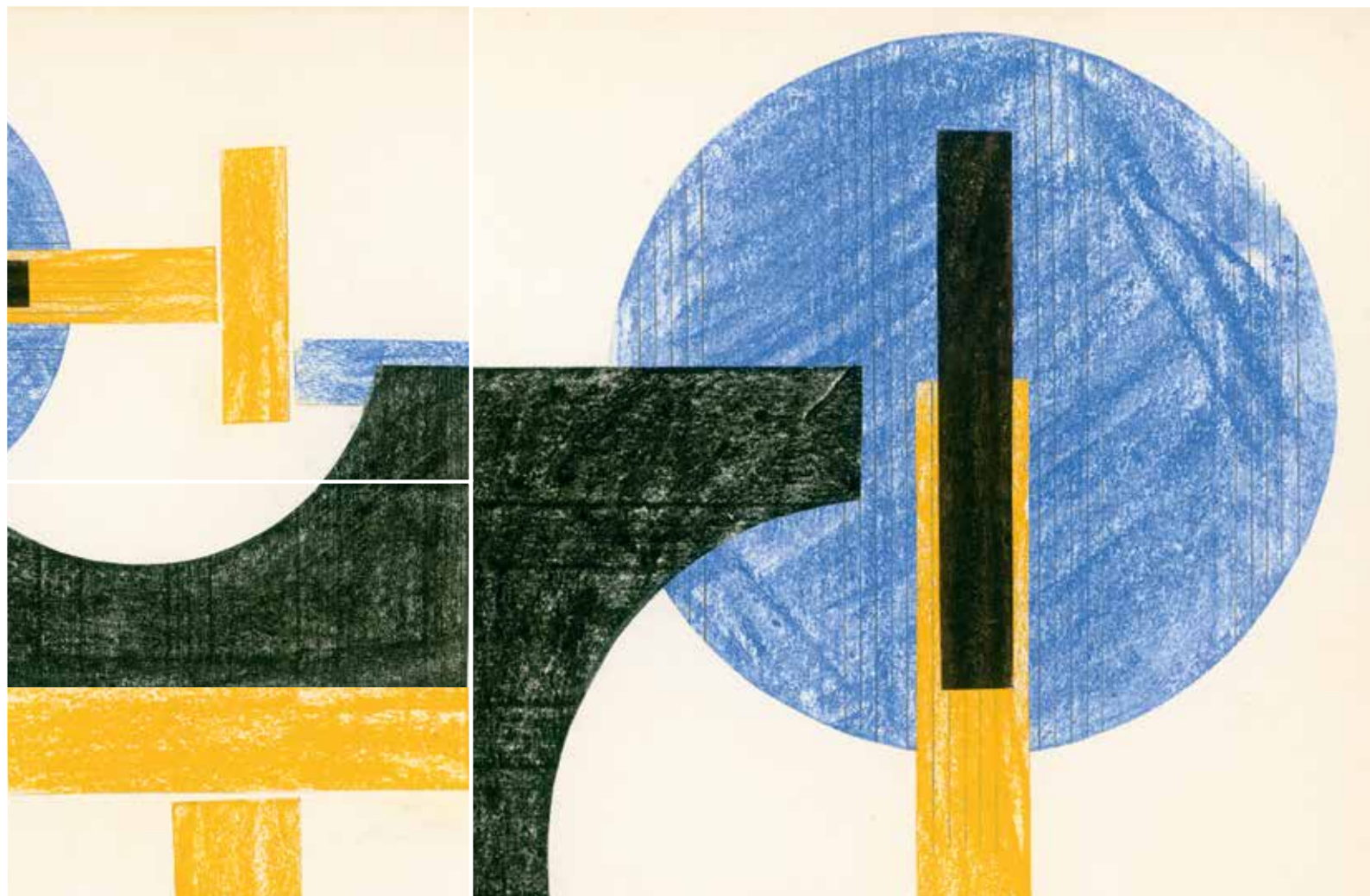


Organización
Internacional
del Trabajo

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre los desafíos
que plantea la negociación colectiva en la
administración pública**

(Ginebra, 2-3 de abril de 2014)



Departamento
de Políticas
Sectoriales

GDFPS/2014/11

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea
la negociación colectiva en la administración pública**
(Ginebra, 2-3 de abril de 2014)

Ginebra, 2014

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (Ginebra, 2-3 de abril de 2014), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, 2014.

ISBN: 978-92-2-328924-9 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328925-6 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion:* Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique (Genève, 2-3 avril 2014), ISBN 978-92-2-228924-0, Ginebra, 2014, y en inglés: *Final Report of the discussion:* Global Dialogue Forum on Challenges to Collective Bargaining in the Public Service (Geneva, 2-3 April 2014), ISBN 978-92-2-128924-1, Ginebra, 2014.

negociación colectiva / relaciones laborales / servicios públicos / papel de la OIT / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / comentario
13.06.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Primer punto para la discusión: ¿De qué manera puede la negociación colectiva contribuir a resolver las dificultades a las que se enfrenta la administración pública, incluidas las repercusiones de la crisis económica y financiera?	5
Segundo punto para la discusión: ¿De qué manera se puede reforzar la independencia e imparcialidad de la administración pública, así como la protección de los funcionarios encargados de la lucha contra la corrupción, en particular a través de la negociación colectiva?	9
Tercer punto para la discusión: ¿Qué medidas convendría adoptar para mejorar el desarrollo de la fuerza de trabajo, la progresión profesional, las condiciones de empleo, la eficiencia y el desempeño a través del diálogo social?.....	13
Cuarto punto para la discusión: Recomendaciones sobre futuras medidas que podría adoptar la Organización Internacional del Trabajo y sus Estados Miembros en relación con la negociación colectiva en la administración pública	16
Debate del proyecto de puntos de consenso	19
Puntos de consenso.....	22
Lista de participantes.....	25

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 2 al 3 de abril de 2014. El Consejo de Administración de la OIT propuso la convocatoria del Foro en su 317.^a reunión (marzo de 2013) ¹ y aprobó la composición del mismo en su 319.^a reunión (octubre de 2013) ². La Oficina elaboró un documento temático ³ y propuso puntos para la discusión, en los que se basarían las deliberaciones del Foro.
2. El Foro tuvo por objeto brindar a los participantes tripartitos la oportunidad de analizar la incidencia de la crisis económica y financiera sobre la negociación colectiva en la administración pública y analizar otros obstáculos al desarrollo de unas relaciones de trabajo armoniosas, con miras a la adopción de puntos de consenso que fijaran el camino a seguir, basados en el *Estudio General de 2013* ⁴ y los debates que se celebraron sobre el mismo en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).
3. La Sra. Rebecca C. Chato (Filipinas) presidió el Foro. El Sr. Bro-Matthew Shinguadja (Namibia) ejerció de coordinador del Grupo Gubernamental y el Sr. Paul Mackay y la Sra. Rosa Pavanelli actuaron como coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, respectivamente. La Sra. Alette van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), fue la Secretaria General del Foro, el Sr. John Myers fue el Secretario General Adjunto, el Sr. Carlos Carrión-Crespo fue el Secretario Ejecutivo y la Sra. May Mi Than Tun fue la coordinadora de los servicios de secretaría.
4. El Foro contó con la asistencia de 127 participantes, entre los que figuraron 80 representantes gubernamentales y asesores de 41 Estados Miembros, 29 trabajadores, 13 empleadores y 7 observadores de organizaciones gubernamentales internacionales (OGI) y organizaciones no gubernamentales internacionales (ONGI).
5. La Secretaria General del Foro recordó que la última reunión sectorial relativa a la administración pública se había celebrado en 2003. Una de las claves para la administración pública en el siglo XXI consistía en proporcionar a todos los ciudadanos acceso a los servicios públicos y la protección social, a través de una administración pública fuerte, independiente y justa. Cinco años después del inicio de la crisis financiera y económica, muchos Estados Miembros seguían teniendo dificultades para mantener la dotación de personal de su fuerza de trabajo y habían reducido sus servicios en consecuencia. El diálogo social había sido utilizado por algunos Estados Miembros como herramienta para abordar estas cuestiones y podría contribuir a la aplicación de las reformas necesarias a causa de las reducciones en los ingresos o los gastos de los gobiernos. El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), proporcionaba un enfoque adecuado, amplio e integrado en materia de

¹ Documento GB.317/POL/5.

² Documento GB.319/POL/4.

³ OIT: *La negociación colectiva en la administración pública: Superar los desafíos para un futuro mejor*, Ginebra, 2014, http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_237281/lang--es/index.htm.

⁴ OIT: *Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, 2013.

relaciones laborales en la administración pública y solución de controversias. En el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre el Estudio General ⁵ se señalaba que la evolución del estatuto y la condición jurídica de los funcionarios había entrañado cambios sustanciales en el modelo tradicional del funcionariado público en las legislaciones de numerosos países, y se observaba que dichas transformaciones habían podido influir en la imparcialidad e independencia de la administración pública, así como en su capacidad y condiciones de funcionamiento. Además, se destacaba que las garantías enunciadas en el Convenio núm. 151 — sobre la independencia de las organizaciones de empleados públicos respecto de las autoridades públicas y la eficiencia del servicio público — y otras normas conexas sólo podían ser efectivas en la medida en que también se reconocieran, protegieran y respetaran verdaderamente los derechos fundamentales y las libertades civiles y políticas consagradas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los demás instrumentos internacionales fundamentales en la materia. La observancia de estas garantías permitiría que los gobiernos, los funcionarios públicos y las organizaciones que los representaban cumplieran con su responsabilidad de procurar el bienestar de la comunidad en su conjunto.

6. La Presidenta afirmó que no era posible sobrevalorar la importancia de las administraciones públicas para los Estados Miembros de la OIT. La administración pública empleaba a más trabajadores que cualquier otro sector de los servicios o cualquier otra empresa a escala mundial, y constituía una parte esencial del desarrollo económico. La buena gobernanza exigía una administración pública transparente, ética y de calidad, integrada por personas profesionales y motivadas. A fin de crear una administración pública de calidad, era necesario establecer un buen sistema de relaciones de trabajo, en el que se incluyeran mecanismos efectivos de negociación y consulta, así como canales pacíficos para el debate sobre cuestiones profesionales y laborales.
7. El Secretario Ejecutivo presentó el documento temático ⁶, en el que se destacaba que la administración pública había sido objeto de numerosas medidas de reforma desde 1980 y se resumía la información de que disponía la Oficina con el fin de analizar las repercusiones de la crisis sobre las dinámicas de las relaciones de trabajo en la administración pública, así como la función del diálogo social y la negociación colectiva en la aplicación de las reformas. La OIT había realizado un seguimiento exhaustivo de las consecuencias de la crisis. A raíz de la crisis financiera y económica de 2008, los gobiernos de todas las regiones habían experimentado reducciones en sus ingresos. El empleo en la administración pública había sido objeto de medidas de austeridad encaminadas a reducir la deuda pública y podría haberse visto afectado por otros recortes presupuestarios. La Oficina consideraba que los países habían abordado las relaciones de trabajo en el sector de la administración pública de distintas maneras y que el diálogo social se había reforzado en algunos casos, mientras que en otros se había deteriorado. La evidencia demostraba que la crisis seguía afectando de forma más severa a las mujeres. El Estudio General de la CEACR (2013) sobre relaciones de trabajo y negociación colectiva en la administración pública se había publicado y debatido en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). La Comisión subrayó que las diferentes formas de diálogo social y, en especial, la negociación colectiva entre los sindicatos y la administración pública, eran esenciales a fin de crear las condiciones necesarias para garantizar la existencia de servicios de alta calidad en numerosas instituciones públicas, de un personal suficientemente cualificado y motivado, y de una gestión pública y una cultura administrativa dinámicas y despolitizadas que dieran prioridad a la ética, lucharan contra la

⁵ Véase la nota al pie de página número 4.

⁶ OIT, 2014: http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_237281/lang--es/index.htm.

corrupción administrativa, incorporaran las nuevas tecnologías y se basaran en los principios de confidencialidad, responsabilidad, fiabilidad, transparencia en la gestión y no discriminación ⁷. En el marco de la discusión recurrente sobre el diálogo social de la 102.^a reunión de la CIT en 2013, se convino en un conjunto de conclusiones que orientaron la elaboración del documento temático ⁸. En dichas conclusiones se alentaba a la OIT a dar continuidad a la campaña de promoción del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). El Convenio núm. 151 reconocía el carácter distintivo de las relaciones de trabajo en la administración pública, en las que el gobierno definía las condiciones laborales de sus trabajadores, formulaba las leyes relativas a los procesos de concreción de dichas condiciones de trabajo y podía limitar las actividades sindicales.

8. El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que en el Estudio General y las conclusiones de la CEACR se reconocía que el derecho a la negociación colectiva en la administración pública era una cuestión importante. La negociación colectiva, el diálogo, las consultas y las conversaciones formaban parte del proceso. El presente Foro constituía una extensión natural de dichos debates. La representación de los empleadores del sector privado en tales reuniones se veía impulsada por el hecho de que las políticas y acciones del sector público repercutieran en la economía mundial. La intervención de los gobiernos era crucial a la hora de afrontar los distintos tipos de crisis — financiera, económica, terremotos, tsunamis, etc. — y la administración pública desempeñaba un papel prominente a este respecto. Expresó su confianza en que el Foro contribuyera a mejorar la preparación de los países para responder ante futuras crisis. Su Grupo consideraba que el diálogo social en la administración pública resultaba importante y afectaba no sólo a las condiciones de trabajo en ese sector, sino también a la calidad de los servicios públicos que, a su vez, repercutían de forma significativa en el sector privado. Las empresas creaban la riqueza que constituía la base para la tasación, los ingresos de las empresas y los trabajadores. Todos los servicios públicos — incluidos los de educación, salud y administración pública — podían influir positiva o negativamente en el conjunto de la economía. No todos los países abordaban esta cuestión de la misma forma. La legislación de algunos Estados restringía la negociación colectiva en la administración pública a la negociación relativa a los salarios; en otros, los interlocutores podrían celebrar negociaciones sobre todos los temas pertinentes. En ese sentido, incluso los países que carecían de mecanismos de negociación colectiva en la administración pública disponían de otras formas de diálogo social, por ejemplo, la consulta. Por tanto, su Grupo estimaba que resultaría útil ampliar el alcance del debate al diálogo social en todas sus formas, en lugar de limitarlo a la negociación colectiva.
9. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores declaró que las diferencias entre ricos y pobres se estaban acentuando a escala mundial. En los sectores público y privado, la mayoría de los puestos de trabajo creados durante las últimas dos décadas fueron de corta duración, a tiempo parcial, temporales, ocasionales o informales y, en su gran mayoría, precarios. Muchos de estos trabajos estuvieron peor remunerados que los de períodos anteriores y la mayoría de los trabajadores menos protegidos eran mujeres. Las medidas de austeridad y la privatización de los servicios públicos habían minado la prestación de servicios, así como los derechos de sindicatos y trabajadores, en numerosos países de todo el mundo. El derecho a la negociación colectiva había sido restringido o eliminado por completo de las principales categorías de empleados de la administración pública. El

⁷ OIT, 2013: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205518/lang-es/index.htm.

⁸ OIT, 2013: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205955/lang-es/index.htm.

deterioro de la negociación colectiva en la administración pública englobaba factores tales como: la desreglamentación y el desmantelamiento del empleo público, que había entrañado la supresión del derecho de los trabajadores a celebrar negociaciones colectivas con las autoridades públicas; la desinstitucionalización del diálogo social; el surgimiento de «sindicatos amarillos» en cuanto que estructuras paralelas; la pérdida de independencia dimanante de la interferencia del gobierno en los procesos de elección de los dirigentes sindicales; la cancelación del registro de los sindicatos; la aprobación de normas administrativas excesivas y complejas o de sanciones aplicables a las huelgas; y el enjuiciamiento penal de las acciones de protesta. A continuación, presentó diversos casos en los que la negociación colectiva en la administración pública había mejorado la calidad de los servicios y había promovido la integración social y la recuperación económica, por ejemplo, en Bélgica, Islandia, Finlandia, Uruguay, Argentina y Brasil. Además, los mecanismos de negociación colectiva y resolución de controversias en la administración pública podrían fomentar la paz social y reducir la corrupción. La negociación colectiva en la administración pública debía representar un modelo a seguir para el sector privado, mediante el fomento de la igualdad y la promoción de unas relaciones de trabajo justas, así como de la creación de oportunidades para los trabajadores jóvenes y la promoción del desarrollo profesional. En particular, los docentes deberían tener derecho a la negociación colectiva. Por último, el Grupo de los Trabajadores solicitó la creación de un programa de acción mundial que ofreciera asistencia técnica destinada a respaldar la ratificación y aplicación del Convenio núm. 151 y el Convenio sobre negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

- 10.** El coordinador del Grupo Gubernamental expresó su satisfacción por la celebración del Foro y señaló que, en la esfera de la negociación colectiva, los gobiernos ocupaban una posición única en cuanto que empleadores de los trabajadores de la administración pública. Además, al contribuir a la mejora de las condiciones laborales y trabajar de manera constructiva en la solución de los conflictos laborales, los gobiernos podían convertirse en empresarios ejemplares. La negociación colectiva debía emplearse como herramienta para la resolución de controversias. El Grupo Gubernamental esperaba poder participar en un diálogo constructivo.
- 11.** La representante del Gobierno de Colombia abordó el tema de los escasos datos sobre empleo en su región que se evocaban en el párrafo 26 del documento temático y señaló que, en Colombia y otros países de América Latina, el empleo en la administración pública no se había visto tan gravemente afectado por la crisis como en Europa y los Estados Unidos. Su Gobierno promulgó en 2012 el decreto núm. 1092 sobre procedimientos de negociación y resolución de controversias relativas a organizaciones de empleados de la administración pública. En 2013 y por primera vez en la historia de Colombia, se celebró una negociación colectiva en la administración pública con los principales sindicatos del país. Ya se habían concluido 40 acuerdos nacionales, 80 acuerdos regionales y 165 acuerdos colectivos a escala municipal, con objeto de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la administración pública.
- 12.** El representante del Gobierno del Congo resumió la evolución de las relaciones de trabajo en la administración pública de su país como parte de la tregua social establecida en el contexto de la reconciliación. En su caso, se había recurrido al diálogo social para abordar cuestiones tales como los salarios, las prestaciones familiares, las primas de salud y la edad de jubilación.
- 13.** El representante del Gobierno de Trinidad y Tabago consideró que el diálogo tripartito brindaba la oportunidad de desarrollar la comprensión y la empatía, y de intercambiar las lecciones extraídas por los interlocutores sociales. Asimismo, hizo hincapié en la importancia de mejorar la competitividad y aumentar la productividad de la administración pública. Los sectores público y privado deberían colaborar con miras a la consecución de los objetivos nacionales. En su país, la administración pública era el

empleador más importante y contaba con 12 sindicatos reconocidos que representaban a 23 000 trabajadores. El Gobierno había desarrollado un sistema de gestión que incluía programas de formación destinados a atraer a trabajadores altamente cualificados.

14. La representante del Gobierno de Mozambique señaló que su Gobierno concedía una gran importancia al diálogo social en todos los niveles, incluida la administración pública, a fin de promover la paz social, la justicia social y el desarrollo económico. Resumió el sistema tripartito aplicado al diálogo social en Mozambique y subrayó que su país tenía la intención de seguir mejorando la negociación colectiva en la administración pública. Por último, expresó un profundo interés por escuchar las experiencias de otros países en este ámbito.
15. El representante del Gobierno de las Bahamas advirtió que los trabajadores de las administraciones públicas solían ser en su mayoría mujeres, especialmente en su país. El Foro debería tener en cuenta este factor en sus debates.
16. El representante del Gobierno de Marruecos hizo hincapié en la función del diálogo social y señaló que la Constitución marroquí de 2011 incluía una referencia explícita a la promoción del diálogo social. Dicho diálogo había sido esencial para el mantenimiento de unas buenas relaciones de trabajo. El acuerdo tripartito que se había concluido en 2011 en la administración pública marroquí incluía cuestiones tales como el aumento salarial de los funcionarios, la formación, la cualificación, la transparencia, la jubilación, las pensiones, la libertad de asociación y el derecho de huelga.
17. Un participante trabajador de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE) destacó la importancia de establecer salarios decentes para los trabajadores de la administración pública, que fueran acordes al trabajo que realizaban y les permitieran satisfacer sus necesidades. Por otro lado, hizo hincapié en la necesidad de reforzar la participación del Estado en la economía y crear puestos de trabajo decentes, como método especialmente apropiado para afrontar la crisis. También señaló la necesidad de garantizar el pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva en la administración pública.

Primer punto para la discusión: ¿De qué manera puede la negociación colectiva contribuir a resolver las dificultades a las que se enfrenta la administración pública, incluidas las repercusiones de la crisis económica y financiera?

18. El coordinador del Grupo de los Empleadores afirmó que el debate sobre la negociación colectiva requería un cierto contexto. Desde la perspectiva de los empleadores, la negociación colectiva no siempre tenía que desembocar en un convenio colectivo; el proceso era tan importante como el resultado. La crisis limitaba seriamente la capacidad del sector privado para crear empleo y, con frecuencia, restringía la habilidad del gobierno para proporcionar respuestas adecuadas, puesto que numerosos factores dependían de la preparación de ambos sectores y de la capacidad de todo el sistema. En ese sentido, la imagen de la administración pública podía verse profundamente afectada. En cuanto a la negociación colectiva, era necesario crear un entorno propicio al diálogo social responsable. Por otro lado, todas las partes debían iniciar un proceso de prevención y preparación para hacer frente al problema de la restricción.
19. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores destacó la contribución que la negociación colectiva había aportado a la justicia y la equidad de las condiciones laborales, las relaciones armoniosas en el lugar de trabajo, la igualdad de género, la no discriminación, la

lucha contra la corrupción, la paz social y la promoción de una prestación de servicios públicos de calidad. Señaló la forma en que la negociación colectiva había ayudado a algunos países a salir de la crisis con una menor tasa de desigualdad y destacó que el diálogo social, si bien era esencial en circunstancias normales, revestía una importancia particular en tiempos de crisis. Su Grupo acogía con beneplácito la tendencia mundial hacia la promoción de las consultas bipartitas y la negociación colectiva en la administración pública y recordó que el Estudio General de 2013 señalaba que los Convenios núms. 151 y 154 podían ratificarse independientemente de la extensión del país, el número de empleados de su administración pública o la envergadura de su economía informal. Recalcó la importancia de los principios de negociación libre, voluntaria y de buena fe, y mencionó que la CEACR opinaba que las partes deberían tener la libertad de determinar el contenido de los acuerdos, con arreglo a los límites de la legislación nacional y el orden público. En ese sentido, añadió que las medidas adoptadas unilateralmente por las autoridades con el fin de restringir la gama de temas susceptibles de negociación solían ser incompatibles con el Convenio. Convenía con la CEACR en que las medidas de estabilización económica sólo debían aplicarse una vez que los convenios colectivos vigentes hubieran expirado y destacó que las limitaciones aplicables al contenido de futuros convenios colectivos, especialmente en materia de salarios, eran admisibles únicamente a condición de que hubieran sido negociadas con las organizaciones de trabajadores, de conformidad con la legislación nacional y en el marco de las estructuras de negociación colectiva existentes. Dichas limitaciones debían aplicarse exclusivamente como medida excepcional, limitarse a lo estrictamente necesario y no exceder de un período razonable. Además, debían complementarse con salvaguardias destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores afectados, en particular de los empleados propensos a ser los más vulnerables.

- 20.** Una participante trabajadora de la Internacional de la Educación hizo hincapié en que la negociación colectiva requería de una estructura sólida, independiente de la persona o el partido que ostentara el poder y efectiva tanto en épocas prósperas como en tiempos de crisis. Por tanto, no se debería articular dicha estructura en función de una situación particular. Destacó la necesidad de crear una responsabilidad colectiva y se mostró en desacuerdo con la opinión de que la negociación colectiva no tenía que desembocar necesariamente en un convenio colectivo, dado que las personas que concluían tales acuerdos se sentían responsables de encontrar soluciones y garantizar que los convenios en cuestión se respetaran. La oradora señaló la necesidad de proporcionar servicios públicos de calidad y citó como ejemplo el sector educativo finlandés, que había evolucionado de forma positiva tanto en los malos como en los buenos momentos.
- 21.** Un participante trabajador de Bélgica señaló que su organización, si bien tenía ciertas dificultades para identificar a sus homólogos empleadores de la administración pública, poseía una amplia experiencia en materia de diálogo social en la administración pública belga. El diálogo social les había ayudado a abordar una serie de asuntos espinosos, especialmente los relativos a los salarios y los despidos. Por último, señaló las repercusiones negativas de las medidas de austeridad en la administración pública.
- 22.** Un participante trabajador de Islandia explicó que la crisis económica de 2008, que se tradujo en el colapso de la banca y una devaluación del 50 por ciento de la moneda nacional, había tenido consecuencias muy negativas en su país, el cual dependía en gran medida de la importación de bienes. Islandia, que había sido tradicionalmente un país estable y pacífico, se estaba transformando en un Estado cada vez más volátil. Según el ponente, el diálogo social era fundamental para frenar esa tendencia y revestía una relevancia particular en Islandia, donde entre el 80 y el 90 por ciento de los trabajadores pertenecía a un sindicato (porcentaje que se incrementaba aún más en la administración pública). Facilitó un ejemplo de personas que integraban «una sociedad preparada para entablar un diálogo» e instó a los empleadores y los gobiernos a mostrar el debido respeto a los trabajadores.

-
- 23.** Una participante trabajadora de la República de Corea señaló que, a escala mundial, se estaban estableciendo numerosos mecanismos eficaces para la negociación bipartita entre sindicatos y gobiernos en la administración pública, y declaró que existían muchos casos en los que la negociación colectiva en los sectores de la administración pública en general había resultado de utilidad para superar la crisis. No obstante, su país avanzaba en dirección opuesta, puesto que el Gobierno se negaba a participar en negociaciones bipartitas relativas a políticas que versaran sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores de la administración pública. También había cancelado el registro de los sindicatos, negando así a cientos de miles de trabajadores de la administración pública sus derechos sindicales fundamentales, y había utilizado la crisis económica y la deuda del sector público para justificar los recortes unilaterales en la financiación de los servicios sociales. En virtud de su política de «normalización» de las instituciones públicas, el Gobierno estaba obligando a los empleadores encargados de los servicios públicos, el transporte público y la investigación pública, entre otros, a revisar unilateralmente los convenios colectivos con objeto de reducir los beneficios de los trabajadores, deteriorar sus condiciones y restringir las actividades sindicales.
- 24.** Un participante trabajador de la Argentina destacó que las relaciones de trabajo del sector de la administración pública únicamente podían mantenerse en un marco de diálogo social y negociación colectiva. La crisis era consecuencia de la ausencia de diálogo, la fragilidad institucional, los ajustes estructurales y la debilidad de la autoridad decisoria. El diálogo social tripartito era fundamental para superar las crisis, tal como se había demostrado en la Argentina. La Argentina había logrado avances significativos en el ámbito de la negociación colectiva en el sector de la administración pública, sin embargo, no había conseguido abarcar todos los subsectores (entre aquellos que carecían de tales mecanismos de negociación figuraban las universidades y los gobiernos provinciales o municipales). El Foro debería convenir con la Comisión de Expertos en que el diálogo social, si bien era esencial en circunstancias normales, revestía una importancia particular en tiempos de crisis. Durante el año 2013, las reuniones regionales sobre negociación colectiva organizadas por la OIT en América Latina habían afianzado el compromiso de los gobiernos para con la negociación colectiva en la administración pública. El Foro debería aprovechar la oportunidad de establecer un plan de trabajo permanente para el sector de la administración pública.
- 25.** Una participante trabajadora de Samoa declaró que, en los pequeños estados insulares, la administración pública era el empleador más grande e importante y que más de la mitad de los funcionarios de su región trabajaban en el sector de la educación. Los Estados del Pacífico tenían necesidades diversas y la negociación colectiva era fundamental para el desarrollo sostenible de sus economías. Las relaciones laborales en la administración pública podrían sentar las bases para el establecimiento de unas condiciones de trabajo equitativas en sus pequeños sectores privados — que carecían en gran medida de mecanismos de negociación colectiva —, la mejora de la calidad de los servicios públicos, la promoción de la igualdad y el trabajo decente, y la lucha contra la corrupción.
- 26.** Un participante trabajador de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos expresó su inquietud por el hecho de que tanto la Comisión Europea como el Banco Central Europeo hubieran presionado a los gobiernos de Europa con el fin de que reformaran unilateralmente sus sistemas de negociación colectiva en la administración pública. Acogía con beneplácito el estudio sobre los ajustes en la administración pública que la OIT había realizado en colaboración con la Comisión Europea. En dicho estudio se llegaba a la conclusión de que la negociación colectiva y el diálogo social garantizaban la calidad del empleo, una circunstancia que constituía, en sí misma, un requisito previo para la prestación de servicios públicos de calidad. El documento temático evidenciaba que los recortes en el gasto público ponían en peligro la cantidad y la calidad de los servicios, tanto a corto como a largo plazo. Por ejemplo, la reducción de la fuerza de trabajo de la administración tributaria afectaba a la capacidad del Estado para recaudar impuestos e

investigar el fraude fiscal, en un momento en que los ingresos públicos se estaban reduciendo. Del mismo modo, la reducción del gasto en servicios de salud fomentaba la migración de los trabajadores del sector sanitario de Europa del Este.

- 27.** Un participante trabajador de Guinea declaró que las crisis en su país habían instado a los sindicatos a colaborar de forma más estrecha con el Gobierno y a impulsar la institucionalización de la negociación colectiva anual. Las negociaciones habían dado lugar a mejoras en las condiciones de trabajo en la administración pública, tales como el incremento de los salarios, el establecimiento de un régimen de protección social y la fijación de un salario mínimo. Entre las cuestiones que los trabajadores querían abordar en el marco de la negociación colectiva figuraban la corrupción y la existencia de trabajadores ficticios en la administración pública.
- 28.** El coordinador del Grupo Gubernamental declaró que la negociación colectiva debía emplearse como herramienta para el cambio y constituía una responsabilidad común de todos los interlocutores sociales. En los convenios colectivos se deberían identificar claramente tanto la duración como las áreas de consenso de los acuerdos, y los puntos que hayan sido objeto de discordia deberían tenerse en cuenta de cara al futuro. Para que la negociación colectiva en la administración pública fuera fructífera y satisfactoria, era necesario que las partes confiaran las unas en las otras. Observó que el sector público constituía un barómetro para el sector privado. Los trabajadores de la administración pública deberían tener los mismos derechos y obligaciones que todos los demás empleados. No obstante, señaló que la negociación colectiva podría tener que hacer frente a diversos retos. En Namibia, por ejemplo, los aumentos salariales de los trabajadores de la administración pública negociados en 2010 habían suscitado inquietudes relativas a un aumento de los costes para el sector privado, sin embargo, las empresas sólo se habían visto levemente afectadas y habían respondido a la crisis de forma eficaz.
- 29.** En respuesta a la observación del participante trabajador de su país, el representante del Gobierno de la República de Corea explicó que, tal como estipulaba el Estudio General de 2013, la negociación colectiva en la administración pública podía considerarse desde distintos ángulos y las relaciones laborales en el sector público se basaban en el contexto cultural e histórico de cada país. El hecho de que los gobiernos hubieran adoptado diferentes mecanismos y legislaciones aplicables a las relaciones de trabajo reflejaba la necesidad de diversidad y flexibilidad. En su país, se habían impuesto restricciones a los sindicatos de docentes y funcionarios debido a la naturaleza de su labor como empleados públicos. Su Gobierno respetaba el Convenio núm. 87 y los funcionarios públicos habían de observar las leyes nacionales. Las instituciones públicas tenían que adoptar medidas encaminadas a reducir la deuda pública, que había aumentado rápidamente.
- 30.** El representante del Gobierno de Austria afirmó que la crisis económica y financiera actual había obligado a su Gobierno a reducir gastos en la administración pública. El sector público también tenía que adaptarse a otros factores novedosos, tales como las tecnologías modernas y los nuevos procesos de gestión. El reto consistía en ahorrar fondos que pudieran utilizarse con el fin de contribuir a la financiación de las mejoras en la calidad de los servicios públicos, en lugar de reducir la gama de servicios o el número de trabajadores de la administración pública. No obstante, el ahorro no debería lograrse a expensas de la formación de los trabajadores del sector público. La administración pública también precisaba de nuevos trabajadores jóvenes, que aportaran ideas frescas y conocimientos actuales. Asimismo, hizo hincapié en que las administraciones públicas que funcionaban de forma satisfactoria contribuían a la paz social y a la superación de las crisis económicas y financieras. Los gobiernos — en calidad de empleadores — y los trabajadores de la administración pública tenían que afrontar estos retos juntos. Ambas partes debían trabajar codo con codo y en pie de igualdad, en aras de hacer frente a los problemas y encontrar soluciones.

-
31. El representante del Gobierno de la Argentina señaló que la negociación colectiva no era la única herramienta disponible para abordar las controversias laborales. Existían otros mecanismos tales como el arbitraje, la mediación y la conciliación.
 32. La representante del Gobierno de los Países Bajos declaró que la negociación colectiva podía contribuir al establecimiento de unas buenas relaciones de trabajo y era positiva para la economía. El Foro debería tener en cuenta que algunas cuestiones — por ejemplo, las restricciones presupuestarias — eran competencia del Parlamento, tal como estipulaba el Convenio núm. 151, especialmente si las reformas se habían de llevar a cabo a través de procedimientos democráticos. En consecuencia, no todos los temas eran apropiados para los convenios colectivos; sin embargo, podían someterse a otras formas de diálogo social.
 33. El representante del Gobierno de España convino en que la negociación colectiva no bastaba para resolver todos los problemas. La negociación colectiva no debía constituir un obstáculo, sino una herramienta para el cambio. Además, debía basarse en el pleno reconocimiento de las responsabilidades comunes y emplearse con el fin de resolver conflictos o identificar las cuestiones que se deberían abordar.
 34. El representante del Gobierno de Sudáfrica señaló que, con objeto de obtener el máximo beneficio de la negociación colectiva, los acuerdos deberían ser plurianuales. La negociación y la aplicación de convenios de corta duración eran demasiado arduas. El hecho de que los convenios colectivos de corta duración no pudieran aplicarse plenamente generaba conflictos adicionales e innecesarios en rondas ulteriores de negociaciones.

Segundo punto para la discusión: ¿De qué manera se puede reforzar la independencia e imparcialidad de la administración pública, así como la protección de los funcionarios encargados de la lucha contra la corrupción, en particular a través de la negociación colectiva?

35. El Secretario Ejecutivo presentó el segundo punto para la discusión y señaló que, en el Estudio General de 2013, se llegaba a la conclusión de que la multiplicidad de relaciones de trabajo presente en el sector de la administración pública podía generar una serie de problemas, entre los que figuraba la corrupción. Se estimaba que los funcionarios y trabajadores de la administración pública recibían un trillón de dólares en sobornos cada año. El Foro brindaba la primera oportunidad de debatir el grado en que la habilitación de los empleados públicos, por ejemplo, a través de la negociación colectiva, podría constituir un mecanismo eficaz para modificar la cultura del lugar de trabajo y mejorar la moral y la conducta en el sector de la administración pública.
36. El coordinador del Grupo de los Empleadores declaró que, en este punto para la discusión, se habían de tomar en consideración dos esferas. La primera englobaba el entorno y el contexto jurídicos de la negociación colectiva; la segunda comprendía la propia negociación colectiva y las cuestiones específicas que debían ser objeto de negociación. La infraestructura jurídica era el marco básico e inmutable que la negociación colectiva no modificaba. Los trabajadores de la administración pública debían sentir que se reconocía el valor de su trabajo y que estaban realizando una contribución a la sociedad. Los agentes encargados del control de la corrupción no debían ser los únicos funcionarios facultados para hacer frente a la corrupción. En este sentido, el alcance debería ampliarse con el fin de prevenir la discriminación de los denunciantes y garantizar una mayor promoción de la ética en la administración pública, logrando de esta forma la colaboración de numerosos

funcionarios en lugar de limitar dicha labor a uno o dos trabajadores. El Foro no debería inferir que las distintas formas de contratos de trabajo eran la causa de la corrupción.

- 37.** La coordinadora del Grupo de los Trabajadores afirmó que su Grupo convenía con los empleadores en la necesidad de abordar la corrupción como un fenómeno más amplio. La imparcialidad y la independencia representaban principios importantes para todos los trabajadores de la administración pública, especialmente para los empleados de los organismos de control. El Grupo de los Trabajadores reiteró el llamamiento a la elaboración de una norma internacional sobre protección de los denunciantes y los trabajadores de los organismos de control, que se realizó en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La OIT debería analizar estas cuestiones con objeto de concretar mecanismos capaces de garantizar la buena gobernanza, combatir la corrupción y proteger a los trabajadores frente a las posibles represalias.
- 38.** Un participante trabajador del Canadá apoyó la propuesta de elaboración de normas internacionales de conducta y protección de los funcionarios encargados del control financiero público. Explicó que la corrupción inhabilitaba y drenaba las finanzas públicas, desalentaba a los inversores y minaba la calidad de la administración pública. A continuación, compartió con el Foro tres lecciones y recomendaciones extraídas de ejemplos canadienses. En primer lugar, toda entidad gubernamental encargada de interponer acciones judiciales en casos de corrupción debería ser independiente. En segundo lugar, los gobiernos deberían establecer mecanismos adecuados para proteger a los denunciantes, por ejemplo, mediante el traspaso de la carga de la prueba a los empleadores, de forma que fueran ellos quienes demostraran que no se habían tomado represalias. En tercer lugar, la negociación colectiva debería promoverse como herramienta para la mejora de las condiciones laborales. Por último, destacó el desafío que suponía para la administración pública atraer a los mejores candidatos, considerando que, para puestos comparables, el sector privado ofrecía salarios al menos un 20 por ciento superiores.
- 39.** Otro participante trabajador del Canadá observó que los funcionarios de Quebec se consideraban guardianes de la administración pública. Los recientes escándalos y la revelación de casos de corrupción habían dado lugar a la elaboración y aprobación de leyes encaminadas a mejorar la administración pública y proteger a los denunciantes del sector público de Quebec. Acogía con satisfacción el gran apoyo que la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y otras organizaciones internacionales habían brindado a las medidas de protección de los denunciantes de la administración pública y preguntó si la OIT podría unirse a la causa.
- 40.** Un participante trabajador de Kenya observó que algunas de las personas más ricas de su país o bien ocupaban cargos de alto nivel en el Gobierno de Kenya, o bien habían hecho negocios con el Gobierno. El débil sistema de contratación del país había generado costos o pagos exagerados por los servicios contratados. La labor realizada en aras de resolver este problema había desembocado en la creación de una comisión encargada de luchar contra la corrupción y garantizar la renovación de los funcionarios encargados de las contrataciones o las operaciones financieras. La negociación colectiva y el diálogo social eran herramientas importantes para negociar las condiciones laborales de estos trabajadores y proteger su independencia e integridad.
- 41.** Una participante trabajadora de la República de Corea señaló que la Comisión de Expertos de la OIT había alentado a su país a elaborar leyes relativas al registro de las organizaciones sindicales con arreglo a las normas internacionales. A continuación, proporcionó al Foro dos ejemplos opuestos sobre la forma en que se habían abordado dos casos de corrupción en su país. En el primer ejemplo, los sindicatos habían trabajado en colaboración con los gobiernos municipales, a través de mecanismos de negociación colectiva, con el fin de promulgar normas encaminadas a la protección de los denunciantes.

Dichas consultas fueron satisfactorias a pesar de que el registro de los sindicatos había sido cancelado a escala federal. No obstante, en el segundo ejemplo, un investigador fue despedido de su puesto de trabajo tras haber publicado información sobre un caso de corrupción relacionado con un importante proyecto de infraestructura pública en su país. Asimismo, destacó que diversos trabajadores del ámbito sanitario de Guatemala habían sido asesinados tras haber desvelado casos de corrupción en su sector.

42. Una participante trabajadora del Canadá explicó que, en Quebec, la negociación colectiva había mejorado las condiciones laborales de los trabajadores de la administración pública y había reducido la discriminación por motivos de género, religión, raza y discapacidad.
43. El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que los gobiernos coincidían ampliamente en dos cuestiones. En primer lugar, no todos los países habían abordado la independencia y la imparcialidad de la administración pública en sus procesos de negociación colectiva; en segundo lugar, no se había alcanzado un acuerdo relativo a la forma o la pertinencia de abordar la corrupción en el marco de la negociación colectiva.
44. La representante del Gobierno de los Países Bajos hizo hincapié en la importancia de contar con marcos adecuados para la protección de los denunciantes y trabajadores de la administración pública, a fin de promover la lucha contra la corrupción. Sin embargo, estimaba que las leyes nacionales constituían el instrumento más adecuado para regular esta cuestión y, en consecuencia, no podía apoyar la propuesta del Grupo de los Trabajadores relativa a la elaboración de una nueva norma internacional del trabajo para la protección los denunciantes.
45. El representante del Gobierno de la República de Corea se mostró conforme con la declaración de su homóloga de los Países Bajos y agregó que no deberían debatirse casos específicos en la Plenaria. Asimismo, no sería adecuado elaborar un convenio internacional sobre control de la corrupción o denuncia de irregularidades, puesto que, en ciertas situaciones, sería difícil adaptar las normas internacionales a los casos nacionales específicos. Su propio Gobierno, en calidad de empleador, había trabajado con el fin de respaldar la lucha contra la corrupción.
46. El representante del Gobierno de España convino con las declaraciones previas de sus homólogos de los Países Bajos y la República de Corea. El proceso de negociación colectiva no era el adecuado para abordar ni la independencia, ni la imparcialidad, ni el control de la corrupción; no obstante, constituía una herramienta administrativa flexible que podía emplearse en casos en los que se trataran cuestiones en constante evolución. Si bien el diálogo social constituía un poderoso mecanismo para la gestión de estos temas, los convenios internacionales del trabajo debían reservarse para las cuestiones procedentes.
47. El representante del Gobierno de Guinea declaró que el diálogo social representaba un procedimiento consecuente y adecuado, capaz de promover la paz y la estabilidad social. Su Gobierno había promulgado disposiciones legislativas encaminadas a mejorar las condiciones laborales en la administración pública, entre las que figuraban las nuevas normas relativas a la protección de los denunciantes frente a las posibles represalias. Sin embargo, se requería formación y capacitación en este ámbito. El Foro debería formularse tres preguntas referentes a este punto, a saber: ¿por qué los trabajadores de la administración pública se dejaban caer en las redes de la corrupción?; ¿quiénes eran los corruptores?; ¿cómo se podría detener eficazmente la corrupción?
48. El representante del Gobierno de Marruecos recalcó que la imparcialidad y la objetividad de la administración pública no estaban sujetas a la negociación colectiva, como tampoco lo estaba la protección de los trabajadores encargados del control de la corrupción. Estimó que el Convenio núm. 151 englobaba la cuestión de la negociación colectiva en la administración pública y no se extendía a otras partes del sector, tales como los servicios

públicos. Además, existía una diferencia cualitativa entre la negociación colectiva sobre los aspectos sociales del empleo público — por ejemplo, la salud de los trabajadores — y el control de la corrupción; en su opinión, la regulación de esta última cuestión formaba parte de las competencias del Estado.

49. El representante del Gobierno de la Argentina declaró que el Grupo Gubernamental consideraba que este punto no había quedado claro. En su país, las leyes nacionales abordaban la corrupción. Los empleados que trabajaban bajo el amparo de un convenio colectivo únicamente podían ser despedidos por justa causa. Además, se les otorgaban todas las oportunidades necesarias para defenderse y, si sentían que habían sido tratados de manera injusta, podían emprender acciones legales.
50. El representante del Gobierno de las Bahamas hizo referencia a la intervención de los empleadores sobre la existencia de diferentes contratos de trabajo y afirmó que el Gobierno, en calidad de empleador, podía establecer contratos distintos de aquellos que instauraban un puesto de trabajo permanente y con derecho a jubilación. Sin embargo, destacó que dichos contratos no debían ir en detrimento de las unidades de negociación de la administración pública o de los derechos sindicales. En cuanto a los denunciantes, muchas jurisdicciones contaban con leyes relativas a esta cuestión, tales como la *Public Disclosure Act* o Ley de Divulgación Pública, que estipulaba que todos los empleados y funcionarios habían de declarar sus activos y pasivos a fin de promover la responsabilidad pública. Destacó la necesidad de garantizar la protección de los funcionarios públicos que pudieran descubrir información importante acerca de actividades que fueran significativamente perjudiciales (aunque no constituyeran una amenaza) para la nación y decidieran revelar sus descubrimientos a las autoridades. Por consiguiente, apoyaba la propuesta del Grupo de los Trabajadores relativa a la elaboración de una norma internacional sobre protección de los denunciantes.
51. El coordinador Grupo de los Empleadores hizo hincapié en que la negociación colectiva no era sino uno de los componentes del contexto más amplio que representaba el diálogo social. Consideraba que, a lo largo del debate, el término «negociación colectiva» se había utilizado de distintas formas y se preguntaba si no se habría generado cierta confusión respecto de su significado. Existían ciertos problemas que no podían resolverse a través de la negociación colectiva. Su Grupo se mostraba conforme con las opiniones expresadas por los representantes del Gobierno de los Países Bajos y del Gobierno de España a este respecto.
52. El representante del Gobierno del Camerún manifestó su acuerdo con la declaración realizada por el coordinador del Grupo Gubernamental. La legislación debería ampliar la protección de los empleados que trabajaban en los órganos de control de la corrupción. En su país, la Comisión Anticorrupción del Gobierno y el Tribunal Supremo también intervenían en este ámbito. Asimismo, su Gobierno había mejorado las condiciones de la administración pública, a través de un proceso de negociación colectiva que había desembocado en una reducción significativa de la contratación temporal en el sector público desde 2008.
53. El representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania declaró que los sindicatos y el derecho laboral estaban regidos por la legislación nacional del trabajo. El control de la corrupción era competencia del derecho penal. La adopción de una resolución relativa a esta cuestión sobrepasaría el alcance de los reglamentos sindicales. Por otro lado, expresó ciertas dudas sobre el grado de independencia de la administración pública, habida cuenta de que los funcionarios estaban al servicio del Gobierno en funciones y el electorado. Por último, convino con el representante del Gobierno de los Países Bajos en que el control de la corrupción debía dejarse al arbitrio de la legislación nacional.

-
54. Una participante empleadora de Bangladesh destacó la importancia de los principios de imparcialidad, independencia y protección de los denunciantes para las administraciones públicas. Además, afirmó que la negociación colectiva no era una herramienta ni útil ni adecuada para el control de la corrupción.
55. El representante del Gobierno del Congo declaró que, en su país, los interlocutores sociales participaban en la lucha contra la corrupción y la protección, tanto de los empleados que trabajaban en los órganos de control como de sus familias. El Gobierno había creado una Comisión Nacional de Control de la Corrupción, el Fraude y la Estafa. La legislación mediante la cual se estableció dicha comisión protegía asimismo a los denunciantes, a los funcionarios anticorrupción y a sus familias. Con el fin de reforzar el control de la corrupción, se habían puesto en marcha otros mecanismos tales como los controles presupuestarios, el Tribunal de Cuentas Públicas y los procesos de contratación pública. La corrupción también debería combatirse ofreciendo a los funcionarios un nivel de ingresos suficiente como para reducir la tentación de aceptar sobornos.
56. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores convino con su homólogo empleador en la importancia de concretar las definiciones de los términos y expresiones que se habían empleado en varias ocasiones (por ejemplo, «negociación colectiva» y «diálogo social»). Los trabajadores abogaban por la elaboración de una norma internacional sobre protección de las condiciones laborales de los trabajadores de los órganos de control de la corrupción. La corrupción no constituía únicamente un problema nacional, sino también un fenómeno internacional. La negociación colectiva podía resultar de utilidad en el marco de un convenio colectivo aplicado o negociado con miras a la protección de aquellos trabajadores que se hubieran visto afectados tras haber desvelado un caso de corrupción. En tercer lugar, el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en el debate político general deberían considerarse herramientas democráticas capaces de mejorar la transparencia de la administración pública. Su Grupo no alegaba que éstos fueran los únicos instrumentos disponibles para la lucha contra la corrupción, no obstante, el procedimiento representaba un importante mecanismo de control democrático que podría aumentar la transparencia.
57. Un participante trabajador de Islandia señaló que los representantes gubernamentales habían hablado de la corrupción y la protección de los denunciantes cual si fueran temas nacionales que debieran abordarse exclusivamente a escala estatal. Sin embargo, evocó el ejemplo del denunciante estadounidense Edward Snowden, con objeto de afianzar su punto de vista, e hizo hincapié en que la corrupción y la denuncia de irregularidades también eran temas de carácter internacional.

Tercer punto para la discusión: ¿Qué medidas convendría adoptar para mejorar el desarrollo de la fuerza de trabajo, la progresión profesional, las condiciones de empleo, la eficiencia y el desempeño a través del diálogo social?

58. El Secretario Ejecutivo presentó el tercer punto para la discusión y solicitó ejemplos de la función que el diálogo social, incluidas las negociaciones y consultas definidas en el Convenio núm. 151, podría desempeñar en la promoción de la profesionalización de los funcionarios y el refuerzo de sus conocimientos especializados, habida cuenta de que ésta era una de las características distintivas de la administración pública y la razón por la que la mayoría de los tribunales del mundo respetaban las decisiones adoptadas por los órganos administrativos en materia de asuntos laborales relativos a la administración pública.

-
- 59.** El coordinador del Grupo de los Empleadores expresó la convicción de que las cuestiones del desarrollo de la fuerza de trabajo y la progresión profesional deberían tomarse en consideración en el contexto de una pregunta concreta, a saber: «¿cuál será mi próximo empleo?». El debate debería centrarse en cómo orientar la labor de la administración pública hacia la consecución de resultados. Además, los factores propicios para brindar apoyo a los trabajadores del sector público e impulsar el desarrollo de la fuerza de trabajo y la progresión profesional sobrepasaban el ámbito del diálogo social.
- 60.** La coordinadora del Grupo de los Trabajadores citó la Memoria del Director General de la OIT a la 102.^a reunión de la CIT en 2013, en la que se establecía que «el empleo supuestamente <atípico> se ha convertido en el empleo <típico> y la <norma> ha pasado a ser la <excepción>»⁹, y declaró que dicha afirmación también se aplicaba a la administración pública. El proceso de externalización había dado lugar a diversos tipos de contratos precarios y se observaba una cierta tendencia hacia la inseguridad, especialmente para los trabajadores más jóvenes. Los trabajadores estaban preocupados por el hecho de que no se hubieran evaluado las repercusiones de esta tendencia. El desarrollo y la formación de la fuerza de trabajo deberían negociarse y estar basados en formas de trabajo permanentes y estables. Era necesario invertir en la administración pública a fin de garantizar unos servicios públicos eficientes y de calidad, que contribuyan de forma positiva a la economía en general.
- 61.** Un participante trabajador del Reino Unido señaló que los docentes del sector público precisaban de un lugar de trabajo seguro, tanto a nivel físico como psicosocial. La negociación colectiva contribuía a garantizar unas condiciones de trabajo seguras que, a su vez, mejoraban la seguridad de los estudiantes en los centros.
- 62.** Una participante trabajadora del Senegal subrayó la importancia de alcanzar un consenso relativo a la negociación colectiva, que fuera institucionalizado y empleado de forma generalizada con objeto de evitar conflictos. La contratación de docentes no cualificados se había extendido por toda África y la falta de capacitación había generado unas condiciones de trabajo terribles para los profesores y un deterioro de la calidad de la educación. Los sindicatos habían expresado su interés por participar en la negociación colectiva en pie de igualdad, a fin de reforzar el atractivo de la administración pública como lugar de trabajo.
- 63.** Un participante trabajador del Canadá destacó que el trabajo precario se había convertido en la norma y que la condición socioeconómica de los estudiantes y los profesores afectaba progresivamente a la calidad de la educación. Además, la explotación de los trabajadores jóvenes aumentaba paulatinamente en el marco de las pasantías no remuneradas. Una administración pública fuerte podría infundir esperanza.
- 64.** Un participante trabajador del Brasil sugirió que la externalización era el mecanismo de privatización más frecuente y que debía prohibirse. Dicho mecanismo no sólo incrementaba los costos y restaba calidad a los servicios públicos, sino que además minaba la igualdad y la equidad al permitir que otros empleados recibieran salarios inferiores por el mismo trabajo. Era necesario recuperar aquella administración pública cuyo objetivo era el desarrollo de la fuerza de trabajo.
- 65.** Un participante trabajador de la Organización de la Unidad Sindical Africana señaló la importancia de la formación, puesto que el desarrollo de capacidades contribuía a mejorar los resultados de la administración pública. La capacitación y el acceso a la formación

⁹ OIT: *Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Informe 1 (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, 2013, párrafo 71.

deberían ser un derecho de todos los trabajadores. Diversos países corrían el riesgo de permanecer bajo el umbral de la pobreza y carecer de trabajadores debidamente capacitados en sus administraciones públicas.

- 66.** El coordinador del Grupo Gubernamental explicó que, como su Grupo aún no había celebrado un debate sobre el tercer punto para la discusión, se expresaría en calidad de representante del Gobierno de Namibia. Las personas eran importantes y el desarrollo profesional había de adaptarse con el fin de mejorar las capacidades de cada individuo y, al mismo tiempo, motivar a todo un equipo de funcionarios públicos para que trabaje conjuntamente y de forma satisfactoria. La formación y la readaptación de los empleados eran importantes para el desarrollo de la administración pública. En su país, numerosos funcionarios se habían beneficiado de iniciativas destinadas a mejorar la progresión profesional de los trabajadores. Todas estas cuestiones debían ser objeto de procesos de negociación colectiva, puesto que no podían depender exclusivamente de los gobiernos. Los sindicatos también eran responsables de lograr que el empleador determinara cuestiones para el diálogo social.
- 67.** El representante del Gobierno de las Bahamas hizo hincapié en la importancia de la formación y la readaptación profesional, así como en el prominente papel de los gobiernos en este ámbito. Las trayectorias profesionales debían trazarse con el objetivo de garantizar que los funcionarios adquirieran el nivel de formación que necesitaban. Se debería otorgar una función más destacada a la ecología en la administración pública. El hecho de que los edificios públicos se hallaran con frecuencia en mal estado afectaba a la salud y la seguridad de las personas y, en consecuencia, al desarrollo humano. Podrían celebrarse debates sobre todas estas cuestiones en el marco de la negociación colectiva y otros foros nacionales.
- 68.** El representante del Gobierno de los Países Bajos destacó la importancia de la empleabilidad y señaló a la atención de los presentes los beneficios de la movilidad entre los sectores público y privado. El envejecimiento de la población implicaba que los trabajadores tenían que actualizar sus capacidades de manera constante y que los más jóvenes debían formarse. El diálogo social revestía una importancia particular en este sentido, dado que garantizaba que los trabajadores conservaran sus empleos en los sectores público y privado. La asunción de responsabilidades comunes en este ámbito sería beneficiosa para todos.
- 69.** El representante del Gobierno de España explicó que, en su país, la legislación permitía la celebración de negociaciones colectivas relativas al desarrollo profesional, los traslados horizontales, la formación, la empleabilidad y la no discriminación.
- 70.** Una participante empleadora de Zambia observó que, en las distintas esferas económicas, se empleaban diferentes tipos de contratos de trabajo. En ocasiones se recurría a contratos temporales, que podrían tacharse peyorativamente de precarios. Los sindicatos deberían considerar la representación de todos estos tipos de contrato y el ascenso profesional de una categoría de contrato a otra. En este sentido, los sindicatos no deberían considerar que dicha variedad constituye una limitación a tal representación.
- 71.** Un participante trabajador de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos destacó la contribución que la negociación colectiva había aportado al desarrollo de la fuerza de trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades. Aunque el trabajo de las mujeres aún estuviera relativamente infravalorado, la negociación colectiva había coadyuvado a la mejora de su empleabilidad y al aumento de su remuneración en la administración pública. No obstante, era necesario trabajar con mayor tenacidad, a fin de garantizar la equidad y la igualdad laboral en el sector de la administración pública.

-
72. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores señaló que los trabajadores jóvenes con contratos temporales temían el deterioro de sus condiciones laborales o incluso la pérdida de sus puestos de trabajo, si se unían a un sindicato.
73. El representante del Gobierno de la Argentina reiteró la afirmación del coordinador del Grupo Gubernamental y explicó que su Grupo no había podido debatir este punto previamente. Asimismo, hizo hincapié en la importancia de las campañas encaminadas a la promoción de la ratificación del Convenio núm. 151, dado que dicho documento contaba únicamente con 51 ratificaciones.

Cuarto punto para la discusión: Recomendaciones sobre futuras medidas que podría adoptar la Organización Internacional del Trabajo y sus Estados Miembros en relación con la negociación colectiva en la administración pública

74. El coordinador del Grupo de los Empleadores acogió con satisfacción las propuestas de la Oficina a este respecto¹⁰, dado que incluían información útil para los Estados Miembros que desearan avanzar en la ratificación del Convenio núm. 151. No obstante, la OIT ya estaba llevando a cabo algunas de estas actividades. Resultaría más conveniente que la OIT documentara y difundiera información sobre la amplia variedad de iniciativas que los Estados Miembros estaban poniendo en práctica en el ámbito de la negociación colectiva en la administración pública, prestando la debida atención a la forma en que dichos países estaban afrontando las distintas crisis. Su Grupo deseaba añadir más comentarios sobre el alcance de los problemas relativos a la negociación colectiva, el vínculo entre la negociación en los sectores público y privado y el estado de los procesos de negociación colectiva entre diferentes países. Se necesitaba más información (por ejemplo, en una base de datos) sobre los factores que habían resultado valiosos o ineficaces en el marco de la negociación en la administración pública con miras a combatir la crisis; los preparativos previos a la negociación; las lecciones aprendidas; y las restricciones legislativas o los obstáculos superados. En lugar de centrarse en proporcionar asistencia técnica, la OIT podría poner un mayor énfasis en la promoción de la ratificación del Convenio núm. 151.
75. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores presentó varias propuestas encaminadas a abordar la amplia gama de inquietudes expresadas por su Grupo. Instó a los gobiernos de los países que aún no hubieran ratificado los Convenios núms. 151 y 154 a acelerar el proceso de adhesión. Los gobiernos también deberían establecer mecanismos de control del funcionamiento de la negociación colectiva o las consultas en sus administraciones públicas, con objeto de fortalecerlos, especialmente mediante la creación de consejos de negociación colectiva en la administración pública. Los gobiernos no sólo deberían ejercer de empleadores responsables, sino que además, en aquellos países en los que se hayan establecido consejos de negociación en la administración pública u otros mecanismos nacionales de diálogo social, deberían colaborar con sus interlocutores sociales a fin de supervisar el funcionamiento de dichos mecanismos; garantizar que operan de forma satisfactoria, se reúnen periódicamente y cuentan con recursos suficientes; y asegurarse de que las partes poseen los datos económicos y sociales necesarios para fundamentar la negociación. Además, deberían cooperar con los interlocutores sociales en pro de la plena aplicación de las recomendaciones formuladas por los mecanismos de control de la OIT acerca del derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva en la

¹⁰ Documento GDFPS/2014/6.

administración pública. La OIT debería brindar asesoramiento y apoyo, por ejemplo, a través de programas de formación en materia de aplicación de los Convenios núms. 87, 98, 151 y 154; integrar las inquietudes de los interlocutores sociales de la administración pública en su proceso de reforma; aprovechar las iniciativas existentes; y garantizar una estrecha cooperación entre sus diferentes departamentos y el Centro Internacional de Formación de Turín, con el fin de afianzar e incrementar la relevancia del Programa de Actividades Sectoriales. Por otro lado, debería crear un grupo de trabajo pequeño en el que participaran los sindicatos, los empleadores y los gobiernos interesados a escala mundial, con objeto de que colabore en el diseño inicial, la aplicación y el seguimiento de un programa de acción cuatrienal destinado a promover la negociación colectiva en la administración pública.

- 76.** El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que no se podía aplicar un enfoque universal a todos los casos e instó a la OIT a tener en cuenta las diferencias entre los Estados Miembros a la hora de elaborar su plan de trabajo en esta área. La formación debería adaptarse a las necesidades específicas de cada país. Además, expresó su apoyo a la propuesta de los empleadores relativa a la documentación y la difusión de información sobre los distintos sistemas de negociación colectiva, por ejemplo, entre las estructuras centralizadas y descentralizadas que prevalecen en los diferentes países. Era necesario garantizar que dicha información se compartiera a escala regional e internacional. También se debería prestar especial atención a la forma en que los Estados gestionaban los requisitos relativos a los servicios mínimos en caso de huelga de funcionarios, así como a las repercusiones de la migración laboral.
- 77.** El representante del Gobierno del Brasil señaló que su país, cuya administración contaba con unos 10 millones de trabajadores, no había ratificado el Convenio núm. 151 hasta 2010 y, por tanto, su experiencia en materia de negociación colectiva era muy reciente. Actualmente, sus objetivos eran aumentar la transparencia y lograr que la administración pública respondiera mejor a las necesidades de la sociedad en su conjunto. Para ello, era necesario que los trabajadores de la administración pública y el Gobierno — en calidad de empleador — concluyeran un acuerdo. Si bien la negociación colectiva no constituía en absoluto una panacea, podría contribuir a alcanzar soluciones que beneficiaran al interés público.
- 78.** La representante del Gobierno de los Países Bajos consideraba que algunas cuestiones, tales como la elaboración del presupuesto o la lucha contra la corrupción, formaban parte de marcos del estado de derecho que los organismos nacionales respectivos de los diferentes países gestionaban en foros ajenos a la OIT. Era preferible que los interlocutores sociales se centraran en la responsabilidad común de ofrecer servicios públicos de calidad. Existían otras formas de diálogo social, además de la negociación colectiva, y el intercambio de experiencias sobre buenas prácticas en este ámbito resultaría de utilidad.
- 79.** El representante del Gobierno de Túnez declaró que su país no había ratificado el Convenio núm. 151 hasta el año 2013. Por tanto, no se había celebrado ninguna negociación colectiva en la administración pública hasta el 13 de enero de 2014, fecha en que se firmó un acuerdo tripartito en presencia del Director General de la OIT. Dicho acuerdo versaba sobre el desarrollo económico y regional, el trabajo decente y la formación de los empleados, entre otras cuestiones. A raíz de la revolución que tuvo lugar en su país, se había establecido un proceso de diálogo que había desembocado en la creación de un comité tripartito. Expresó su agradecimiento a la OIT y al Gobierno de Noruega por el apoyo técnico y financiero que les habían brindado en este proceso y sugirió que la formación en materia de negociación colectiva en la administración pública podría constituir el punto de partida para la promoción del Convenio núm. 151 y el *Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública* (2011) de la OIT.

-
- 80.** En respuesta a una solicitud de aclaración formulada por el representante del Gobierno de España respecto del presente punto del orden del día, la Secretaria General del Foro explicó que los Foros de Diálogo Mundial integraban una de las tres categorías de reuniones del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT. Los órganos consultivos de las agrupaciones de sectores celebraban debates sobre todas estas reuniones, proponían sus temas y los remitían al Consejo de Administración para su aprobación. Los resultados del Foro, incluidas sus propuestas, se someterían a aprobación en la 332.^a reunión del Consejo de Administración.
- 81.** En respuesta a una pregunta formulada por una representante del Gobierno de los Países Bajos sobre de la función de la OIT con respecto al segundo punto para la discusión, el Secretario Ejecutivo recordó a los participantes que, en su informe a la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Expertos había expresado sus inquietudes acerca de la independencia de la administración pública, que podría haberse visto afectada por la proliferación de contratos regidos por el derecho laboral del sector privado, así como de otros tipos de contrato, tal como se explicaba en el documento temático. Por último, señaló que la referencia a la protección de los funcionarios encargados del control de la corrupción pretendía asemejarse a la protección que se brindaba a los inspectores del trabajo en los Convenios núms. 81 y 150, en lugar de aludir a la cuestión de la corrupción en general.
- 82.** El representante del Gobierno de la Argentina recalcó la imperiosa necesidad de promover los Convenios núms. 151 y 154, habida cuenta de las diversas realidades de los distintos Estados Miembros. Propuso la organización de más actividades regionales y subregionales, que podrían adaptarse a los contextos específicos de los países. Los intercambios de experiencias entre países con contextos similares, como los que tuvieron lugar en la reunión de 2012 sobre el Convenio núm. 151 para los países andinos, beneficiarían en gran medida al proceso de ratificación de los convenios. El representante del Gobierno del Brasil apoyó esta última propuesta.
- 83.** Un participante trabajador de la Argentina señaló que el presente Foro no constituía un hecho aislado, sino que formaba parte de un proceso en curso. Ya se habían formulado normas pertinentes, tales como el Convenio núm. 151, que no eran objeto de debate puesto que también se había asumido el compromiso de promoverlas a escala mundial. Antes de esta reunión, se habían celebrado algunas reuniones regionales, como la del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) en el Brasil, que habían permitido que los participantes debatieran y acordaran una serie de cuestiones importantes. El Grupo de los Trabajadores presentó una propuesta al Foro, con miras a alcanzar un acuerdo relativo a un plan de trabajo realista.
- 84.** El Secretario del Grupo de los Empleadores hizo hincapié en que una reunión de dos días no era suficiente para debatir la larga lista de propuestas que había presentado el Grupo de los Trabajadores. Recordó la naturaleza y la finalidad de los Foros de Diálogo Mundial, que constituían mesas redondas en las que los mandantes podían celebrar debates y alcanzar consensos en torno a diversas cuestiones pertenecientes a sectores específicos. En caso de que surgieran discrepancias respecto de uno de los puntos de consenso propuestos, el punto en cuestión debería descartarse.
- 85.** La representante del Gobierno de Turquía declaró que su país contaba con mecanismos de diálogo social que funcionaban de forma satisfactoria, tales como las juntas consultivas o asesoras que se celebraban dos veces al año. En dichas juntas se reunían los ministerios de trabajo y seguridad social, junto con los representantes de los trabajadores de la administración pública, a fin de debatir y definir soluciones para diversas cuestiones.

Debate del proyecto de puntos de consenso

- 86.** En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó los dos proyectos de documento siguientes: el documento GDFPS/2014/7, en el que figuraban los puntos de consenso propuestos en relación con los puntos para la discusión 1-3, redactado por la Oficina con arreglo a los debates de la plenaria; y el documento GDFPS/2014/8, que incluía los puntos de consenso propuestos en relación con el cuarto punto para la discusión, presentado por los Grupos en reuniones independientes.
- 87.** El Grupo de los Empleadores planteó la cuestión de eliminar la ambigüedad relativa a la necesidad de contar con una administración pública de calidad, que figuraba en la declaración introductoria del primer párrafo propuesto, y subrayó que la sostenibilidad económica y social constituía un requisito en todos los casos.
- 88.** Tras extensos debates y diversas propuestas de enmienda, se adoptó un segundo párrafo — relativo a la definición de las condiciones de trabajo —, cuyo objetivo principal era establecer que el diálogo social era fundamental para abordar varias cuestiones relacionadas con la administración pública y que la negociación colectiva no era «la forma más concreta» de diálogo social, sino simplemente «una forma concreta» del mismo, que podía emplearse con el fin de tratar cuestiones relativas al lugar de trabajo (incluidos los salarios, la seguridad y la salud) y contribuir a la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres, así como de otras formas de discriminación.
- 89.** Se adoptó un tercer párrafo enmendado, con objeto de reflejar la voluntad de crear un diálogo «continuo» (en lugar de «permanente») entre los «trabajadores de la administración pública» (en lugar de los «funcionarios», que constituía un término más restringido). También se incluyó una enmienda propuesta por el coordinador del Grupo Gubernamental, con miras a traducir la intención de propiciar y mantener una administración pública de calidad.
- 90.** Se adoptó un cuarto párrafo con una enmienda en la que se indicaba que los mecanismos de diálogo social no debían calificarse de «firmes», sin embargo, se descartó la propuesta del Grupo de los Empleadores relativa a la descripción de este tipo de mecanismos como «flexibles». La última frase volvió a redactarse, de conformidad con la propuesta del coordinador del Grupo Gubernamental, a fin de señalar que los acuerdos plurianuales permitían que todas las partes, y no sólo los gobiernos, participaran en la planificación.
- 91.** En el debate sobre el quinto párrafo propuesto brotaron amplias divergencias no sólo entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, sino también en el seno del Grupo Gubernamental. Finalmente, los participantes convinieron en redactar el párrafo como sigue: «Es preciso velar por la independencia y la imparcialidad de la administración pública y proteger a los trabajadores de la administración pública mediante la legislación. Podrá tratarse de legislación anticorrupción.»
- 92.** Se adoptó un sexto párrafo con una enmienda del Grupo de los Trabajadores en la que se incorporaba una alusión a «la aplicación de convenios colectivos» junto a la negociación colectiva, como parte de la infraestructura destinada a proteger la independencia y la imparcialidad de la administración pública. A petición del coordinador del Grupo Gubernamental, la declaración no se limitó a una infraestructura legal. El Foro convino en no incluir más texto sobre el segundo punto para la discusión.
- 93.** Se adoptó un séptimo párrafo con una enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores en la que se agregaba una nueva frase introductoria. En consecuencia, dicho párrafo rezó:

Para prestar servicios públicos de calidad, los gobiernos deberían llevar a cabo una planificación adecuada de la fuerza de trabajo. Los gobiernos deberían reconocer la importancia de la formación, el reciclaje y la movilidad como elementos imprescindibles para el adelanto profesional y el desarrollo de la fuerza de trabajo, así como los programas de empleo juvenil. Estas medidas deberían considerarse una inversión primordial en productividad y empleabilidad, y no únicamente un gasto. Cabe también la posibilidad de considerarlas un derecho de los trabajadores de la administración pública, que les permita conservar un empleo decente en un contexto de cambios tecnológicos y reestructuraciones, en pleno reconocimiento del hecho de que el desarrollo personal y profesional es un compromiso compartido.

Este párrafo reflejaba las propuestas y contrapropuestas realizadas por los coordinadores del Grupo de los Trabajadores y del Grupo Gubernamental. Los participantes acordaron que no era necesario incluir un párrafo relativo a la proliferación de los contratos de trabajo atípicos.

- 94.** El Foro adoptó sin enmiendas dos párrafos adicionales propuestos por la Oficina, con objeto de reflejar el consenso alcanzado en torno a las funciones del diálogo social y la negociación colectiva respecto del tercer punto para la discusión.
- 95.** El representante del Gobierno de Portugal preguntó si se disponía de recursos suficientes como para financiar todas las futuras medidas propuestas.
- 96.** El representante del Gobierno de España propuso que las recomendaciones de acciones futuras de la OIT (de conformidad con el proyecto de documento GDFPS/2014/8) estuvieran claramente supeditadas a los fondos disponibles.
- 97.** Habida cuenta del excesivo número de propuestas, el Secretario del Grupo de los Empleadores destacó la existencia de límites necesarios a la labor que la Oficina podía razonablemente acometer e instó a los participantes a restringir las recomendaciones en consecuencia.
- 98.** El representante del Gobierno del Brasil se mostró conforme con los dos oradores anteriores y declaró que la inclusión de una referencia a los límites presupuestarios evitaría que se celebraran debates adicionales e innecesarios sobre las recomendaciones en el marco de la próxima reunión del Consejo de Administración, en la que se someterían a aprobación los puntos de consenso y el Informe del Foro.
- 99.** El representante del Gobierno de Trinidad y Tabago propuso la adición de un nuevo párrafo que rezara: «La Oficina debería ayudar a los mandantes a explorar los vínculos entre el diálogo social y cuestiones como la prestación de servicios públicos, la migración laboral y la actualización y modernización de la administración pública.» Los asistentes aprobaron la propuesta.
- 100.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso reagrupar todas las recomendaciones en materia de investigación. Se debatieron, enmendaron y aprobaron tres párrafos relativos a dicha agrupación. En consecuencia, se solicitó que la Oficina llevara a cabo estudios sobre: i) el alcance de los temas susceptibles de negociación colectiva en la administración pública; ii) el alcance de los «servicios esenciales»; y iii) la diversidad de prácticas en el diálogo social, en particular por lo que se refiere a la negociación colectiva, en los diferentes países, con inclusión de las dimensiones demográficas de dichas prácticas. Los dos primeros puntos habían sido propuestos por el Grupo Gubernamental, mientras que el tercero había sido propuesto por el Grupo de los Empleadores.
- 101.** Se adoptó sin modificaciones la propuesta del Grupo Gubernamental en la que se recomendaba que la Oficina y los mandantes celebraran seminarios regionales que permitieran el intercambio de información y buenas prácticas en el ámbito de la negociación colectiva.

-
- 102.** El Grupo de los Trabajadores expresó su interés en que los empleadores del sector de la administración pública participaran en las reuniones y otras actividades de la OIT, no obstante, no se pudo alcanzar un consenso relativo al mecanismo adecuado para llevarlo a cabo.
 - 103.** Se adoptó una propuesta del Grupo de los Trabajadores destinada a la adopción de un programa de acción para la promoción de la negociación colectiva y el diálogo social en la administración pública, basado en las iniciativas vigentes y en consulta con los mandantes.
 - 104.** El Grupo de los Trabajadores contrajo tres compromisos específicos propios: afianzar los programas vigentes de formación destinados a los negociadores, haciendo hincapié en los Convenios de la OIT núms. 87, 98, 151 y 154; llevar a cabo programas de intercambio de conocimientos y divulgar entre sus miembros ejemplos de buenas prácticas en el diálogo social en la administración pública; y fortalecer los mecanismos de coordinación existentes entre todos los servicios públicos. Estos compromisos se añadieron a los puntos de consenso.
 - 105.** El Foro aprobó dos párrafos finales en los que se incorporaban los puntos que el Departamento de Actividades Sectoriales habría de abordar durante el bienio 2014-2015, con arreglo al programa refrendado por el Consejo de Administración en su 317.^a reunión.
 - 106.** Se adoptó el conjunto de puntos de consenso en su forma enmendada.
 - 107.** Los coordinadores del Grupo de los Empleadores, del Grupo de los Trabajadores y del Grupo Gubernamental, y el Presidente del Foro acogieron con satisfacción la aprobación de los puntos de consenso; alabaron el carácter cooperativo, estimulante e instructivo del debate; y reconocieron la capacidad del Foro para alcanzar consensos en torno a cuestiones controvertidas.

Puntos de consenso

La contribución de la negociación colectiva a la resolución de los problemas de la administración pública y en particular las repercusiones de la crisis económica y financiera

1. Una administración pública eficiente y de calidad resulta imprescindible para que exista un desarrollo social y económico sostenible, y es de interés común para gobiernos, empleadores y trabajadores.
2. Las condiciones de trabajo en la administración pública se definen entre otras cosas mediante disposiciones constitucionales, leyes y reglamentos. El diálogo social resulta fundamental para abordar varias cuestiones relacionadas con la administración pública. La negociación colectiva es una forma concreta de diálogo social, por cuanto permite poner por escrito en convenios los derechos y las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores públicos. A través de la negociación colectiva se pueden determinar diversas cuestiones como los salarios y la seguridad de los trabajadores. Además, la negociación colectiva puede ayudar a reducir la desigualdad entre los sexos y otras formas de discriminación.
3. La negociación colectiva debería llevarse a cabo en el contexto más amplio de propiciar y mantener una administración pública de calidad. No debería limitarse a las circunstancias técnicas de trabajo, sino que también debería servir para crear unas condiciones que permitan a los trabajadores de la administración pública desempeñar su labor de manera motivada y eficiente. Asimismo, la negociación colectiva puede facilitar un diálogo continuo a través del cual la administración pública sea capaz de adelantarse a los problemas que puedan surgir. Puede resultar útil para determinar dónde existe un consenso y dónde éste no es posible todavía, para así abordar esas cuestiones en el futuro.
4. Una negociación colectiva eficaz requiere mecanismos capaces de funcionar correctamente incluso en tiempos de crisis. De igual modo, debería regirse por la buena fe y tener por objeto el establecimiento de las responsabilidades colectivas de las partes en la negociación para lograr una administración pública de calidad. Conviene que, en la medida de lo posible, los acuerdos alcanzados tengan una proyección en el tiempo de varios años para facilitar la planificación.

Fortalecimiento de la independencia y la imparcialidad de la administración pública, en particular a través de la negociación colectiva, así como en el caso de los trabajadores de la administración pública que ejercen un poder independiente

5. Es preciso velar por la independencia y la imparcialidad de la administración pública y proteger a los trabajadores de la administración pública mediante la legislación. Podrá tratarse de legislación anticorrupción.
6. El diálogo social, en particular la negociación colectiva y la aplicación de convenios colectivos, puede formar parte de la infraestructura que protege la independencia y la imparcialidad de la administración pública. Entre otras cosas, el diálogo social debería tener por objeto la creación de unas condiciones de transparencia que permitan el desarrollo de una cultura ética en la administración pública que prevenga la corrupción.

Medidas para mejorar el desarrollo, el adelanto profesional, las condiciones de empleo, la eficiencia y el desempeño de la fuerza de trabajo mediante el diálogo social

7. Para prestar servicios públicos de calidad, los gobiernos deberían llevar a cabo una planificación adecuada de la fuerza de trabajo. Los gobiernos deberían reconocer la importancia de la formación, el reciclaje y la movilidad como elementos imprescindibles para el adelanto profesional y el desarrollo de la fuerza de trabajo, así como los programas de empleo juvenil. Estas medidas deberían considerarse una inversión primordial en productividad y empleabilidad, y no únicamente un gasto. Cabe también la posibilidad de considerarlas un derecho de los trabajadores de la administración pública, que les permita conservar un empleo decente en un contexto de cambios tecnológicos y reestructuraciones, en pleno reconocimiento del hecho de que el desarrollo personal y profesional es un compromiso compartido.
8. El diálogo social debería intervenir en la concepción de los programas de formación y reciclaje. Con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, estos programas pueden servir para promover las políticas públicas determinadas a nivel nacional, como la movilidad entre los sectores público y privado, o entre servicios gubernamentales.
9. La negociación colectiva es a su vez un foro especialmente indicado para defender el interés del trabajador público en la actualización constante de sus competencias y el trabajo remunerado, al tiempo que se protege el interés de los gobiernos en contar con una fuerza de trabajo actualizada y motivada.

Recomendaciones sobre futuras medidas que podrían adoptar la Organización Internacional del Trabajo y sus Estados Miembros

Sobre la base de la discusión celebrada en el Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública, y siempre que estén disponibles los recursos necesarios, se recomendaron las siguientes futuras medidas.

10. La Oficina debería llevar a cabo estudios sobre:
 - a) el alcance de los temas susceptibles de negociación colectiva en la administración pública, para así facilitar un mayor diálogo entre los mandantes;
 - b) el alcance de los servicios esenciales, para así facilitar un mayor diálogo entre los mandantes en el marco de las normas internacionales del trabajo;
 - c) la diversidad de prácticas en el diálogo social, en particular por lo que se refiere a la negociación colectiva, en los diferentes países, con inclusión de las dimensiones demográficas de dichas prácticas. Estos estudios deberían brindar a los países conocimientos con los que mejorar sus propias prácticas, posibilitando mejores reacciones ante una situación de crisis y superando los obstáculos para la ratificación del Convenio núm. 151 y del Convenio núm. 154.
11. La Oficina debería ayudar a los mandantes a explorar los vínculos entre el diálogo social y cuestiones como la prestación de servicios públicos, la migración laboral y la actualización y modernización de la administración pública.

-
12. La OIT y los mandantes deberían celebrar seminarios regionales para posibilitar el intercambio de información y buenas prácticas sobre la negociación colectiva en la administración pública, con el fin de lograr que se identifiquen más con los resultados del diálogo social y la negociación colectiva.
 13. La OIT, en consulta con los mandantes, debería adoptar un programa integrado de acción para la promoción del diálogo social y la negociación colectiva en la administración pública, como seguimiento de las iniciativas vigentes.

Organizaciones de trabajadores

14. Las organizaciones de trabajadores aceptaron:
 - a) afianzar los programas vigentes de formación destinados a negociadores, haciendo hincapié en los Convenios de la OIT núms. 87 y 98, y en los Convenios núms. 151 y 154;
 - b) llevar a cabo programas de intercambio de conocimientos y divulgar entre sus miembros ejemplos de buenas prácticas en el diálogo social en la administración pública, incluyendo las cláusulas de igualdad y las políticas contra la discriminación;
 - c) fortalecer los mecanismos de coordinación vigentes, tales como las plataformas conjuntas o foros, con miras a facilitar la negociación colectiva en la administración pública.

Puntos ya aprobados por el Consejo de Administración

15. La OIT, de conformidad con el Programa de Actividades Sectoriales para 2014-2015, refrendado por el Consejo de Administración en su 317.^a reunión (marzo de 2013), ayudará a los mandantes a fortalecer su capacidad para ratificar y aplicar el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), en cuatro países, utilizando las herramientas desarrolladas durante el bienio 2011-2012. Se dará prioridad a países que hayan incluido, con carácter prioritario, el Convenio núm. 151 en sus respectivos Programas de Trabajo Decente por País o estrategias nacionales; hayan ratificado recientemente el Convenio núm. 151 o esté previsto que lo hagan durante el presente bienio.
16. La OIT y los mandantes tripartitos seguirán fomentando el trabajo decente en la administración pública mediante la promoción, la aplicación y la utilización efectivas del Convenio núm. 151, y de los instrumentos, declaraciones, repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas pertinentes, coparticiparán en estudios orientados a la acción y difundirán la información de interés sobre las tendencias y acontecimientos en el sector de la administración pública.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Ms Rebecca C. CHATO, Undersecretary, Department of Labor and Employment, Manila, Philippines.

Members representing governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Mourad BOUKADOUM, conseiller, mission permanente d'Algérie, Bellevue, Suisse.

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Jorge Pablo TITIRO, Director Nacional de Regulaciones del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, Buenos Aires.

AUSTRIA AUTRICHE

Mr Georg ZWERENZ, Division (VII/B/10a) of International Social Policy Unit, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, Vienna.

BAHAMAS

Mr Harcourt BROWN, Senior Undersecretary, Ministry of Public Service, Ministry of Labour and National Insurance, Nassau.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Simon WILSON, Deputy Financial Secretary, Ministry of Finance, Nassau.

Mr Lavado DUNCANSON, Senior Assistant Secretary, Ministry of the Public Service, Nassau.

BOTSWANA

Ms Kebonye K. MOEPENG, Deputy Director, Directorate of Public Service Management, Gaborone.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Dr Theophilus MOOKO, Executive Director, Department of Public Service Management, Gaborone.

Mr Tshokolo TIMOTHY, Assistant Director, Directorate of Public Service Management, Gaborone.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr Manoel Messias NASCIMENTO MELO, Secretário de Relações do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Sérgio Eduardo ARBULO MENDONÇA, Secretário de Relações do Trabalho, Ministério do Planejamento, Brasília.

Mr João Lucas QUENTAL NOVAES DE ALMEIDA, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Brazil, Geneva, Switzerland.

Mr Francisco FIGUEIREDO DE SOUZA, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil, Geneva, Switzerland.

BURKINA FASO

M. Sibiri Eric KAM, chef de service, Direction générale de la fonction publique, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, Ouagadougou.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Pogbi Félix KIEMTORE, directeur régional, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, Ouagadougou.

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

H.E. Mr Hou VUDTHY, Undersecretary, State, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Heang VEASNA, Director, International Cooperation Department, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Parfait ABOUGA NDZANA, inspecteur des affaires sociales et diplomate, chef de la cellule de la coopération technique, Division des normes et de la coopération internationale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Yves Alain TCHAGADICK NJILLA, administrateur civil principal, chef de la Division de la réglementation, de la prospective et du contrôle des effectifs, ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Yaoundé.

COLOMBIA COLOMBIE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Ana María PRIETO ABAD, Ministra, Misión Permanente de Colombia, Ginebra, Suiza.

Sr. Andrés ORDÓÑEZ-BUITRAGO, Pasante, Misión Permanente de Colombia, Ginebra, Suiza.

CONGO

M. Boniface Aimé DIATOU, directeur de Cabinet, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Emmanuel OBAMI, directeur général de la fonction publique, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

M^{me} Nicole Bienvenue MAKITA, conseillère technique en charge des organes de gestion de la fonction publique, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

M^{me} Georgine MIANSOUNDILA, directrice de la gestion des emplois et de la maîtrise des effectifs, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

M^{me} Colette Eudoxie DIOULOU NZOUMBA, chef de service des études, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

CÔTE D'IVOIRE

M. Patrice YAO YAO, secrétaire permanent, Conseil national du travail (CNT), ministère d'Etat, ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Formation professionnelle, Abidjan.

CROATIA CROATIE CROACIA

Ms Olivera FIŠEKOVIĆ, Head of the Service for Associations and Collective Agreements, Ministry of Labour and Pension System, Zagreb.

GUATEMALA

Sra. Ángela María CHÁVEZ BIETTI, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente de Guatemala, Ginebra, Suiza.

GUINEA GUINÉE

M. Sékou KOUROUMA, ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'administration (MFPREMA), Conakry.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Ousmane BANGOURA, conseiller du ministre, ministère de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'administration (MFPREMA), Conakry.

M. Sékou DOUMBOUYA, directeur national de la fonction publique, ministère de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'administration (MFPREMA), Conakry.

M. Aly DIANE, ambassadeur, mission permanente de la Guinée, Genève, Suisse.

M. Aboubacar CISSE, conseiller, mission permanente de la Guinée, Genève, Suisse.

KOREA, REPUBLIC OF CORÉE, RÉPUBLIQUE DE COREA, REPÚBLICA DE

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

KUWAIT KOWEÏT

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Jasser T. AL-AJMI, Supervisor, Trade Union Organizations Department, Riqa.

Mr Abdalah TIJAB, Ministry of Social Affairs and Labour.

LIBYA LIBYE LIBIA

Mr Abdurzzag TAMTAM, Undersecretary, Ministry of Labour, Tripoli.

MADAGASCAR

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller, mission permanente de la République de Madagascar, Genève, Suisse.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Mohammed BOUTAYEB, cadre, ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, Rabat.

MOZAMBIQUE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Adelaide JANTAR, Chief Inspector, Niassa Province, Ministry of Labour, Maputo.

Ms Teodora Angela WATY, Senior Officer, Labour Mediation and Arbitration Commission, Ministry of Labour, Maputo.

Mr Juvenal ARCANJO DENGGO, First Secretary, Permanent Mission of Mozambique, Geneva, Switzerland.

NAMIBIA NAMIBIE

Mr Bro-Matthew SHINGUADJA, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Social Welfare, Windhoek.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Etienne MARITZ, Undersecretary, Public Service Management, Office of the Prime Minister, Windhoek.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Grada LAUTENBACH, Head of Collective Bargaining Public Sector, Ministry of the Interior and Kingdom Relations, The Hague, Netherlands.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Corné van de SANDEN, Senior Advisor, Labour Relations and Employment Conditions, Ministry of the Interior and Kingdom Relations, The Hague, Netherlands.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Etim Aniefiok ESSAH, Assistant Director/Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria, Geneva, Switzerland.

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Yvonne LARSSSEN, Deputy Director-General, Norwegian Ministry of Local Government and Modernization, Oslo.

OMAN OMÁN

Mr Abib Bir Mohammad AL-BALLOUSHI, Director, Inspection Department, Ministry of Manpower, Muscat.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Omran Said AL-BAQLANI, International Relations Specialist, Ministry of Manpower, Muscat.

PORTUGAL

Ms Elda Maria CORREIA GUERREIRO MORAIS, Diretora, Serviços do Departamento das Relações Coletivas de Trabalho, Direção-Geral da Administração e Emprego Público, Lisboa.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. António VALADAS DA SILVA, Conseiller, Mission Permanente du Portugal, Genève, Suisse.

QATAR

Mr Ghanem AL-MARRI, Representative, Ministry of Labour and Social Affairs, Doha.

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

Mr Serghei MESAROS, Director, Ministry of Labour, Family, Social Protection and Aged Persons, Bucharest.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Marian CAZANGIU, Counsellor, Ministry of Labour, Family, Social Protection and Aged Persons, Bucharest.

RUSSIAN FEDERATION RUSSIE, FÉDÉRATION DE RUSIA, FEDERACIÓN DE

Mr Stepan KUZMENKOV, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Khumbula NDABA, Deputy Director-General, Labour Relations and Remuneration Management, Ministry of Public Service and Administration, Pretoria.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Thembekile SIKO, Director, Centralized Collective Bargaining, Department of Public Service and Administration, Pretoria.

Ms Nombulelo NIKIWE, Branch Coordinator, Department of Public Service and Administration, Pretoria.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Joaquín MORENO BUENDÍA, Subdirector General Adjunto, Secretaría General de Relaciones Laborales, Dirección General de Función Pública, Ministerio de Hacienda, Administraciones Públicas, Madrid.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Diego CANO SOLER, Consejero de Empleo y Seguridad Social, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

Sr. Pedro CARBAJAL, Jefe de Sección, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

TANZANIA, UNITED REPUBLIC OF TANZANIE, RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANÍA, REPÚBLICA UNIDA DE

Mr Mathias BAZI KABUNDUGURU, Director of Policy Development, Office Public Service Management, Dar es Salaam.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

TRINIDAD AND TOBAGO TRINITÉ-ET-TOBAGO TRINIDAD Y TABAGO

H.E. Mr John SANDY, Ambassador, Permanent Mission of Trinidad and Tobago, Geneva, Switzerland.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Beresford RILEY, Deputy Chief Personnel Officer, Personnel Department, Port-of-Spain.

Mr Harry SOOKNANAN, Head Conciliation Unit, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, Port-of-Spain.

Ms Simone YOUNG, Counsellor, Permanent Mission of Trinidad and Tobago, Geneva, Switzerland.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Kamel OMRANE, directeur général, Inspection du travail et de la conciliation, ministère des Affaires sociales, Tunis.

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Lütüfı INCIROGLU, Deputy Director-General, Ministry of Labour and Social Security, Directorate General of Labour, Ankara.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Dilek YUKSEL, Labour Expert, Ministry of Labour and Social Security, Ankara.

Mr Enes POLAT, Deputy President of State Personnel, State Personnel Presidency, Ankara.

Mr İbrahim INAN, Head, Department of Civil Servants' Trade Union, State Personnel Presidency, Ankara.

VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

ZAMBIA ZAMBIE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Chola KABASO, Principal Labour Officer, Ministry of Labour and Social Security, Lusaka.

Mr Samson LUNGO, First Secretary, Permanent Mission of Zambia, Geneva, Switzerland.

ZIMBABWE

Mr Tavuyanarwo MAKUZA, Manager, Zimbabwe Civil Service Commission, Harare.

Members representing the employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

Sr. Carlos Marcelo ALDAO-ZAPIOLA, Gerente, Estudios Estratégicos Laborales (Cazeel S.R.L.)
Buenos Aires, Argentina.

Mr Andris ALKSNIS, Labor Rights' Expert, Employer's Confederation of Latvia, Riga, Latvia.

Ms Nihad KABIR, Committee Member, Bangladesh Employers' Federation, Dhaka, Bangladesh.

Ms Mumbi KANDEKE, Human Resources Director, Airtel Networks Zambia Plc, Lusaka, Zambia.

Mr Paul MACKAY, Manager, Employment Relations Policy, Business New Zealand, Wellington, New Zealand.

Ms Zarya SALOVA, Legal Expert, Bulgarian Chamber of Commerce and Industry (BCCI), Sofia, Bulgaria.

Additional members representing the employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Andrew CHISALA, Director, Zambia Federation of Employers, Lusaka, Zambia.

M. Bangaly KOUROUMA, vice-président, Alliance patronale de Guinée (APG), directeur général adjoint,
Sté Guinée industries, Conakry, Guinée.

Ms Tamika Jayne MULENGA, Chief Human Resources and Administration Manager, National Housing
Authority (NHA), Lusaka, Zambia.

Ms Annie MUTALE, Manager – Human Resources, Indeni Petroleum Refinery Co. Ltd, Ndola, Zambia.

Mr Valentine MWILA, Technical Refinery Manager, Indeni Petroleum Refinery Co. Ltd, Ndola, Zambia.

Members representing the workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Ms Tilianamua AFAMASAGA, Chair Council of Organisations of the Pacific Education, Past President, Samoa
National Teachers' Association, Apia, Samoa.

Sr. Marcelo DI STEFANO, Secretario General Adjunto, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos
Aires (APUBA), Buenos Aires, Argentina.

Mr Myles ELLIS, Deputy Secretary-General CTF-FCE, Canadian Teachers' Federation, Ottawa, Canada.

Ms Wol-san LIEM, Director of International Affairs, Korean Federation of Public Services and Transportation
Workers' Unions (KPTU), Seoul, Republic of Korea.

Mr Tom Mboya ODEGE, Secretary-General, Union of Kenya Civil Servants, Nairobi, Kenya.

M^{me} Marieme SAKHO DANSOKHO, secrétaire générale, syndicat des professeurs du Sénégal (SYPROS), Dakar,
Sénégal.

Additional members representing the workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Mr Victor AGUERA, National Negotiating Official NASUWT, Hillscourt Education Centre, Birmingham, United
Kingdom.

Mr Tony BOURQUE, Vice-President, Association of Canadian Financial Officers (ACFO–ACAF), Ottawa,
Canada.

Ms Paola CAMMILLI, Programme Officer, European Trade Union Committee for Education (ETUCE), Brussels,
Belgium.

Mr Scott CHAMBERLAIN, General Counsel and Director of Labour Relations, Association of Canadian Financial Officers (ACFO-ACAF), Ottawa, Canada.

M. Ahmadou DIALLO, secrétaire général, Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), Conakry, Guinée.

M. Mamadou Saliou DIALLO, secrétaire général adjoint, Organisation nationale des syndicats libres de Guinée (ONSLG), Conakry, Guinée.

Ms Maria Aparecida DO AMARAL GODOI DE FARIA, Diretora, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social da CUT (CNTSS), São Paulo, Brazil.

Ms Haldis Margrete HOLST, Deputy General Secretary, Education International, Brussels, Belgium.

Mr Ögmundur JÓNASSON, Senior Advisor, BSRB Iceland, Reykjavík, Iceland.

M. Gilbert LIEBEN, secrétaire général, Centrale générale des services publics (CGSP), Bruxelles, Belgique.

Ms Dominique MARLET, Coordinator, Education International, Brussels, Belgium.

M^{me} Alice MINETTE, International relations, Centrale générale des services publics - CGSP Wallonne, Bruxelles, Belgique.

Mr Roy Edward MWABA, Secretary General, Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU), Lusaka, Zambia.

Mr Ackim H. MWEEMBA, President, Zambia Union of Financial Institutions and Allied Workers (ZUFIAW), Lusaka, Zambia.

Ms Rosa PAVANELLI, General Secretary, PSI, Ferney-Voltaire, France.

Mr Lourenço F. PRADO, Secretário Coordenador Nacional, Fórum sindical dos Trabalhadores (FST), Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Créditos-CONTEC, Brasília, Brazil.

Mr Alvaro ORSATTI, Asesor CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Americas (CSA), São Paulo, Brazil.

M^{me} Julie Catherine PELISSIER, conseillère syndicale, Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Montréal, Canada.

Mr Boniface PHIRI, Director of Research, Zambia Congress of Trade Unions, Lusaka, Zambia.

M. Kandet SANKHON, président, Union générale des travailleurs de Guinée (UGTG), Conakry, Guinée.

Ms Sandra VERMUYTEN, Equality and Rights Officer, PSI, Ferney-Voltaire, France.

Ms Nora WINTOUR, EI Consultant, Chene Bourg, Switzerland.

Ms Carolyn YORK, Director of the Department of Collective Bargaining, National Education Association (NEA), Washington, DC, United States.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Union
Union européenne
Unión Europea

Ms Natalia LA TORRE, Intern, Permanent Delegation of the European Union, Geneva, Switzerland.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Latin American Confederation of Public Sector Workers (CLATE)
Confédération latino-américaine des travailleurs de l'Etat (CLATE)
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Dr Matías CREMONTE, Director, Buenos Aires, Argentina.

Organization of African Trade Union Unity (OATUU)
Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA)
Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA)

M. Abdoulaye Lalouma DIALLO, représentant permanent, Ferney-Voltaire, France.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, Geneva, Switzerland.

World Federation of Trade Unions (WFTU)
Fédération syndicale mondiale (FSM)
Federación Sindical Mundial

M. Nicolas GHIOKAS, conseiller, Epautheyres, Suisse.

Mr Esteban MUNOZ, Alternative Representative, Geneva, Switzerland.