



## Cuarta sesión

Viernes 6 de junio de 2008, a las 10 h. 30

Presidente: Sr. Salamín

### EL PRESIDENTE

Tengo el agrado de declarar abierta la cuarta sesión plenaria de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Antes de entrar de lleno en la discusión del Informe global, debemos abordar algunos otros puntos relacionados con nuestras actividades.

En primer lugar, sepan ustedes que los resultados de las elecciones del Consejo de Administración celebrado el pasado día 2, figuran en las *Actas Provisionales* núm. 9.

#### PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE PODERES: PRESENTACIÓN DEL INFORME DEL QUE LA CONFERENCIA TOMA NOTA

### EL PRESIDENTE

En segundo lugar, pongo en conocimiento de ustedes que el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes figura en las *Actas Provisionales* núm. 4B.

En este informe se indica el modo de establecimiento del quórum necesario para nuestros trabajos, que la Comisión puede ser llamada a determinar en cualquier momento. Se solicita a la Conferencia que tome nota de este informe.

*(La Conferencia toma nota del informe.)*

#### PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE PROPOSICIONES: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

### EL PRESIDENTE

En tercer lugar, quiero comunicarles que el primer informe de la Comisión de Proposiciones figura en las *Actas Provisionales* núm. 5-1.

Escucharemos ahora la presentación de este informe a cargo del Presidente de la Comisión, el Sr. Shahmir.

*Original inglés: Sr. SHAHMIR (Gobierno, República Islámica del Irán; Presidente de la Comisión de Proposiciones)*

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el primer informe de la Comisión de Proposiciones que se ha publicado en el *Acta Provisional* núm. 5-1. El informe contiene una serie de decisiones sobre el trabajo de la Conferencia, que resumiré seguidamente.

La Comisión decidió que la discusión de los informes del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General, empezará el día 9 de junio a las 10 horas y que la lista de oradores se cerraría el día jueves 5 de junio a las

18 horas, es decir, que se cerró ayer por la tarde. La Comisión apoyó la recomendación del Consejo de Administración contenida en el anexo I del Informe. Decidió que la discusión del Informe global con arreglo al seguimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y libertades fundamentales en el trabajo, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, debía celebrarse hoy en dos sesiones especiales.

La Comisión hizo suyo el proyecto de plan de trabajo de la Conferencia, que figura en el anexo II del Informe. Esto estará sujeto a modificaciones, a medida que progresen los trabajos de la Conferencia. La Comisión también fijó el plazo para la presentación de candidaturas para ser miembros del Consejo de Administración, así como el calendario para la celebración de las elecciones, que se realizaron satisfactoriamente la mañana y la tarde del lunes 2 de junio. Verán en el informe que la Comisión señala a la atención de los participantes propuestas para facilitar los trabajos de la Conferencia, en particular en lo que se refiere al quórum. Recomienda además, a la Conferencia que mantenga la práctica seguida en años anteriores de que los miembros gubernamentales no solicitaran integrar las comisiones sin tener derecho al voto en ese momento. Si por cualquier razón esto no se respetase plenamente, la Comisión recomienda que el cálculo de coeficiente principal de votos se fije sobre la base del número de gobiernos con derecho a voto. El sistema de votación electrónico que se explica en el anexo III del Informe ya lo tiene en cuenta.

La Comisión de Proposiciones invitó a una serie de organizaciones no gubernamentales a estar presentes en la Conferencia, en momentos en que se traten cuestiones de su interés.

Finalmente, la Comisión tomó nota de las inquietudes del Grupo de los Trabajadores apoyado por el Grupo de los Empleadores, de que el sistema de votación electrónica requería mucho tiempo en una Conferencia, en la cual el tiempo es oro. La Comisión consideró que debía prestarse atención a este asunto al abordar las cuestiones.

Con estas palabras señor Presidente, recomiendo el primer informe de esta Comisión de Proposiciones a la Conferencia, para su aprobación.

### EL PRESIDENTE

Debo considerar que la Conferencia está de acuerdo con las propuestas que la Comisión de Proposiciones formula en su primer informe, y aprueba el informe en sus párrafos 1 a 11 y sus tres anexos.

*(Se aprueba el informe.)*

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

---

EL PRESIDENTE

---

En cuarto lugar, señalo a la atención de todos ustedes en el sentido de que el primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras está en las *Actas Provisionales* núm. 11-1. La Comisión recibió cuatro solicitudes de recuperación del derecho de voto, que fueron enviadas por los miembros al amparo del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La Comisión preparó en forma urgente su primer informe, en virtud del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Este informe contiene cuatro proyectos de resoluciones sobre contribuciones atrasadas, y se lo somete ahora a la Conferencia para su adopción. Si no hay objeciones, debo considerar que la Conferencia adopta el primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, es decir, los párrafos 1 a 24 y el anexo.

*(Se aprueba el informe.)*

**RESOLUCIÓN SOBRE LAS CONTRIBUCIONES  
ATRASADAS DE LA UNIÓN DE LAS COMORAS:  
ADOPCIÓN**

---

EL PRESIDENTE

---

Antes de pasar a la adopción de los cuatro proyectos de resoluciones, uno por uno, quiero aclarar que, con arreglo al párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, el lunes 9 de junio a las 14 horas tendrán lugar sendas votaciones nominales sobre las resoluciones que someto a continuación.

Pasemos ahora a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Comoras.

Si no hay alguna objeción, ¿puedo considerar que se adopta este proyecto de resolución?

*(Se adopta la resolución.)*

**RESOLUCIÓN SOBRE LAS CONTRIBUCIONES  
ATRASADAS DE LA REPÚBLICA CENTROAFRICANA:  
ADOPCIÓN**

---

EL PRESIDENTE

---

Pasemos ahora a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana.

¿Debo entender que la resolución se adopta?

*(Se adopta la resolución.)*

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

---

EL PRESIDENTE

---

Pasemos ahora a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq.

¿Debo entender que la resolución se adopta?

*(Se adopta la resolución.)*

**RESOLUCIÓN SOBRE LAS CONTRIBUCIONES  
ATRASADAS DE LAS ISLAS SALOMÓN: ADOPCIÓN**

---

EL PRESIDENTE

---

Pasemos ahora a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón.

¿Debo entender que la resolución se adopta?

*(Se adopta la resolución.)*

Agradezco a la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras el informe presentado.

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

---

EL PRESIDENTE

---

Pasamos ahora a la discusión propiamente dicha del Informe global, que se presenta con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este año el Informe global, que es el Informe I (B) de la Memoria del Director General, lleva por título *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*.

Es el tercer Informe global sobre un tema tan importante como lo es la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

En las *Actas Provisionales* núm. 8 también se presenta información sobre las actividades de seguimiento emprendidas por la Oficina desde el año 2005 en aplicación de la Declaración de la OIT.

Esta discusión no podía celebrarse en un momento más oportuno puesto que este año se cumple el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT y el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

El propósito de esta discusión es hacer una evaluación de la eficacia de la acción llevada a cabo por la Organización y determinar prioridades para el futuro en forma de un plan de acción para la cooperación técnica que será presentado al Consejo de Administración para su consideración en su reunión del mes de noviembre del 2008.

El Informe global concluye con algunas propuestas para la acción futura, y lo que nos interesaría es saber qué opinan ustedes sobre lo que puede hacerse concretamente en las esferas de la libertad sindical y la negociación colectiva. No se trata de abrir una discusión sobre la situación de un país en concreto, porque, como ustedes saben, los asuntos de esa índole se examinan en otros órganos. Por ejemplo, en la Comisión de Aplicación de Normas. La discusión podría articularse en torno a la serie de preguntas que se reproducen en el *Boletín Diario*.

Las disposiciones para la discusión del Informe global han sido examinadas por el Consejo de Administración y aceptadas por la Comisión de Proposiciones.

La discusión se llevará a cabo el día de hoy a lo largo de dos sesiones plenarias y si el número de oradores así lo requiere la sesión de la tarde podrá prolongarse en una sesión vespertina.

Recordarán ustedes que, en virtud de esta discusión, en la primera sesión plenaria presenté la pro-

puesta de suspender algunas disposiciones del Reglamento de la Conferencia, entre ellas el párrafo 3 del artículo 12 sobre el número de intervenciones, y los párrafos 2 y 6 del artículo 14 del Reglamento sobre el orden en que se conceda la palabra y la duración máxima de las intervenciones. Ustedes confirmaron estas suspensiones en la segunda sesión plenaria.

Mi principal preocupación es que cada persona interesada tenga la oportunidad de intervenir y disponga de tiempo suficiente para expresarse. Se ha establecido una práctica según la cual los portavoces de los grupos disponen de un poco más de tiempo que los oradores que se expresen individualmente. No obstante, solicito a todos los oradores que sean breves y precisos para que el debate pueda ser amplio y enriquecedor.

Antes de abrir el debate quisiera decirles, en primer lugar, que no hay una lista oficial de oradores. Si desean tomar la palabra tienen ustedes que llenar el formulario y entregarlo a la Secretaría. Algunos de ustedes ya lo han hecho. Algunos de ustedes ya nos han pedido que les indiquemos el momento en que deben intervenir. No estamos en condiciones de decirlo con exactitud, pero trataremos de darles una indicación del período de tiempo en que intervendrán diferentes personas. Las organizaciones no gubernamentales que deseen intervenir podrán hacerlo al final del día si queda tiempo para ello.

Por último, para facilitar a la Secretaría la preparación de las *Actas Provisionales* en las que leerán ustedes sus declaraciones, les ruego que al tomar la palabra indiquen con claridad su nombre, país de afiliación. De esta forma sabremos todos quién está hablando en cada momento.

Antes de declarar abierta la discusión quisiera reiterarles las reglas a las cuales me acabo de referir. Los representantes empleadores y trabajadores tendrán 15 minutos para su intervención. Los demás oradores, debidamente inscritos, tendrán 5 minutos cada uno. De esta manera declaro abierta la discusión.

---

*Original inglés: Sr. TABANI (empleador, Pakistán, Vicepresidente empleador)*

---

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en nombre del Grupo de los Empleadores en este importante debate. El Grupo de los Empleadores, como todos sabemos, concede una importancia especial a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Puesto que es la primera vez que tomo la palabra bajo su presidencia, quisiera felicitarle en primer lugar por su elección unánime.

Esperamos que con su sabiduría pueda usted guiar a esta conferencia a una conclusión exitosa. También aprovecho la oportunidad para dar la bienvenida a mi amigo Roy Trotman y a todos los colegas del Grupo de los Trabajadores, así como a los colegas de los gobiernos. Estoy seguro que el día de hoy celebraremos un debate fructífero.

Recuerdo el debate cuando se adoptó la Declaración hace diez años. En esa oportunidad mis colegas empleadores expresaron el reto y la oportunidad que significaba adoptar la Declaración, para establecer a la OIT como la principal organización multilateral que se ocupa de cuestiones sociales. Si la OIT fuese a mantener su papel central en el área de los derechos fundamentales, la Conferencia necesitaría adoptar una declaración de principios sólidos y su

seguimiento, fue de ese modo que se adoptó la Declaración.

Quisiera aquí reiterar el compromiso del Grupo de los Empleadores frente a los principios consagrados en la Declaración, cuya pertinencia ha incrementado continuamente en los últimos diez años. Me siento muy honrado de ser el portavoz del Grupo de los Empleadores el día de hoy, en particular este año que se celebra el décimo aniversario de la Declaración.

Como usted sabe, desde su adopción esta Declaración ha sido citada en muchos debates y a diferentes niveles. Sus valores representan un consenso mundial sobre cuestiones sociales y laborales. Este año también se celebra el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Esta es también, una ocasión especial para las organizaciones de empleadores del mundo, ya que la Convención reconoce la importancia de que los empleadores puedan adherirse a la organización de su elección.

En el contexto de la Declaración y su seguimiento, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) tiene suma importancia. El principio de la libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva, que es el principio que hoy nos ocupa, se desprenden de dos convenios básicos o fundamentales, como son el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Creemos que dentro de este marco tendremos un debate interesante. Nuestro Grupo espera con interés escuchar las contribuciones de los participantes en este debate y, lo que es más importante, creemos que será una excelente oportunidad para aprender acerca de los retos y los éxitos que los grupos han encarado al respetar, promover y realizar los principios de libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva en el plano nacional y en sus respectivos contextos. Además, creemos que las contribuciones de hoy facilitarán el alcance de los objetivos planteados en el Informe global.

Estas contribuciones servirán como base para evaluar la eficacia de la asistencia que la organización proporciona y para determinar prioridades para el próximo período bajo la forma de planes de acción de cooperación técnica especialmente diseñados para movilizar los recursos internos y externos necesarios para llevarlos a cabo. Esto corresponde a la parte 3 de la Declaración.

Ahora voy centrar mis comentarios en el Informe de este año. Ante todo, el Grupo de los Empleadores felicita al Director General y a la Oficina por el excelente Informe global titulado *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*.

Este Informe fue publicado muy temprano este año. El Grupo de los Empleadores reconoce estos esfuerzos y agradece a la Oficina por su pronta publicación. Esto ha facilitado un análisis apropiado para buscar una posición común para nuestro Grupo. Nos complace ver que a lo largo de todo el Informe se reconoce la importancia del principio de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para los empleadores. Como ustedes bien lo saben, sin la realiza-

ción de este principio, la existencia de las organizaciones de empleadores se vería debilitada e infortunadamente en algunos casos parecería que la libertad de asociación toma en consideración solamente a los sindicatos, como ocurre en el párrafo 30, para citar un ejemplo. El Informe discute el tipo y naturaleza de las serias quejas que se presentan en materia de libertad de asociación, ante el Comité de Libertad Sindical y que se refieren a la violación de dichos principios tanto en contra de los trabajadores como en contra de las organizaciones de empleadores. En efecto, el Informe reconoce que estas violaciones son muy serias. Quisiéramos señalar aquí que puede pedirse al CLS que trate estos casos de manera expedita. El Informe también menciona algunos de los esfuerzos emprendidos por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) para promover este principio. Quisiera aprovechar esta oportunidad para reiterar el compromiso de la OIE al promover y defender los intereses de empleados en el plano internacional, así como su compromiso para seguir vinculada a la Oficina a fin de brindar apoyo en las actividades relativas a la Declaración. El anexo VII contiene una lista impresionante de más de 50 países que presenta información resumida en torno a la cooperación técnica en los últimos cuatro años. La Oficina ha mostrado la respuesta, el impacto y la sostenibilidad de los proyectos. Esperamos escuchar de los gobiernos y de los interlocutores sociales interesados sus opiniones sobre el éxito de estos programas de cooperación técnica. Después de discutir algunos de los puntos positivos, quisiera ahora comentar algunos puntos de preocupación para los empleadores a fin de apoyar constructivamente el proceso del seguimiento de la Declaración y de seguir cimentando nuestro compromiso.

El Informe se refiere repetidas veces al hecho de que la ratificación es el primer paso para dar efecto al principio de la libertad sindical, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Se reconoce poco el hecho de que el espíritu de la Declaración radica en la adhesión a los principios de los convenios fundamentales, no en su ratificación. Este tema ha sido objeto de preocupación para los empleadores durante muchos debates en torno al Informe global. Al igual que en el pasado, infortunadamente tenemos que repetir una vez más nuestra inquietud, lo cual no deja de ser frustrante para nuestro Grupo, ya que hemos defendido la esencia de la Declaración a lo largo de todos estos años. Sin embargo, encontramos que el ritmo de ratificación que se ha alcanzado, gracias a los esfuerzos de la Oficina, es bastante satisfactorio; por ejemplo, los párrafos 17 a 25, presentan un análisis del avance en el campo de las ratificaciones, y los cuadros y gráficos que se proporcionan dan fe del satisfactorio ritmo alcanzado.

Otro punto que también se refiere a la ratificación es la alusión constante a los mecanismos formales de la OIT a que se sujetan los Estados a la hora de ratificar los convenios. Una vez más, enfatizamos nuestra opinión acerca de la diferencia que existe entre las convenciones y las declaraciones: las convenciones se aplican solamente a los Estados Miembros que las ratifican, mientras que las declaraciones se aplican a todos los Estados Miembros por el mero hecho de ser Miembros de la OIT; mientras que los convenios son un instrumento jurídico, las declaraciones son instrumentos políticos. Si los convenios son ratificados los gobiernos debe-

rán respetar estrictamente sus disposiciones, mientras que una declaración busca hacer énfasis en las medidas y pasos que los gobiernos han adoptado para promover los principios fundamentales. Si bien el párrafo 61 señala que el Informe no puede limitarse a examinar los mecanismos formales, creemos que esto no se ha logrado completamente en todo el Informe, pues otros párrafos siguen haciendo hincapié en estos mecanismos formales.

Otra inquietud que quisiera mencionar es el hecho de que el Informe se refiere regularmente a la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en lugar de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Es de suma importancia recordar que la libertad sindical genera el derecho y el entorno apropiado para elegir voluntariamente si se emprende o no una negociación colectiva. Los empleadores reconocen que el derecho a la negociación colectiva puede constituir una herramienta de gran utilidad para celebrar compromisos entre trabajadores y empleadores. Aunado al principio de la libertad de asociación es un vehículo eficaz para alcanzar resultados positivos para los trabajadores y los empleadores del mundo. La negociación colectiva sigue siendo una de las expresiones más significativas del diálogo social, pero su contexto evoluciona rápidamente en los mercados laborales acompañado con los cambios que trae consigo la globalización y las oportunidades y retos que ésta conlleva.

Finalmente quisiera aludir al capítulo VI, de cara al futuro: plan de acción para los cuatro años venideros, como es costumbre el Consejo de Administración de la OIT en su reunión de noviembre 2008 examinará la adopción de un plan de acción sobre la libertad sindical, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva para los cuatro años venideros, sobre la base del debate del día de hoy en torno al del Informe. Nos complace la metodología adoptada por la Oficina al utilizar los comentarios de un grupo de expertos consejeros independientes que estructurarán a los seis elementos esenciales para la promoción de los principios a que se refiere este Informe.

Estamos, en general, de acuerdo con esos principios y quisiéramos recalcar la importancia de dar prioridad a los elementos enumerados en el párrafo 324 en sus secciones *b)*, *d)*, *e)* y *f)*. El Informe global presentado este año contiene información relativa a los casos presentados ante el CLS; un análisis de la ratificación progresiva de los Convenios núms. 87 y 98, la información tabulada del Programa de Cooperación Técnica por país y región, y finalmente, propone un plan de trabajo para los años futuros. Es un excelente documento y esperamos que el debate sea interesante y fructífero. Mis colegas en el Grupo de los Empleadores solicitarán la palabra para agregar otras ideas a mi propia intervención.

---

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

---

Señor Presidente no nos oponemos a su propuesta de que se limite el tiempo de palabra. Sin embargo, le rogamos que no imponga reglas unilaterales sobre el tiempo de palabra. Este portavoz no ha convenido con usted ni con nadie hablar sólo 15 minutos. No sé cuánto tiempo va a llevar mi intervención pero trataré de ser breve. Claro que no hay ninguna regla que conozca según la cual tenga que hablar 15 minutos.

En cuanto al Informe quisiera felicitar a las personas encargadas de la preparación y a la Oficina del Director General y otros. Consideramos que promueve la reflexión y prepara el terreno para toda una serie de intervenciones. Le ruego que hacia el final me autorice a resumir las cuestiones para esbozar lo que cabe prever para los próximos cuatro años.

Quisiera examinar el tema que nos ocupa y expresar las ideas que el Grupo de los Trabajadores del mundo considera una base importante para cualquier debate que podamos entablar ahora o en el futuro sobre el tema.

En primer lugar, un derecho fundamental es precisamente un derecho humano fundamental. El derecho fundamental de la libertad sindical y el consiguiente derecho de negociación en el mercado del trabajo no deben quedar supeditados a ninguna condición como sucede de vez en cuando. Nos explayaremos al respecto más adelante. Al igual que una persona debe tener derecho a profesar la religión de su preferencia y a disentir, el derecho de libertad sindical no debe relacionarse con el nivel de desarrollo económico de un país, no debe depender del género o la orientación sexual de líder, ni de otra consideración similar. Queremos decirlo muy claramente para que sirva de base de nuestro debate. Sabemos perfectamente que unos 135 ó 137 países han ratificado el Convenio núm. 87. Naturalmente ustedes esperan que tomemos nota del hecho de que el número muy pequeño de países que no lo ha ratificado representa alrededor de la mitad de la población mundial. Conforme al ánimo que ha guiado estos debates no corresponde que nosotros nombremos a esos países. Sin embargo, pensamos que algunos de estos países desean que este órgano reconozca su adhesión al grado de democracia que predicán y su insistencia de que el resto del mundo se adhiera a los principios democráticos. Aunque no hayan ratificado todavía el Convenio núm. 87 y otros convenios fundamentales, en algunos casos, deben poder, de ser necesario, demostrar claramente cómo han aplicado los principios del Convenio núm. 87, consagrados en la Declaración de los principios fundamentales en el trabajo, y cómo han tratado de asegurar, independientemente de la ratificación, que todos los hombres y las mujeres de sus países, ejercen efectivamente sus derechos de libertad en el trabajo y, mediante esta libertad acceden a la justicia social en el lugar de trabajo, en el país.

Esto es muy importante, ya que muchos de estos países no son pequeños y ejercen una influencia enorme en el plano mundial, en su medio o su sector principal. No es razonable que celebremos este debate sin instar a que se hagan más esfuerzos en el año próximo para ver que realmente hacen progresos. La labor de la Oficina a nuestro juicio debería segmentarse año tras año de manera de poder ver el avance progresivo realizado, especialmente en los países que no han ratificado los convenios, con miras a establecer un programa sistemático que nos muestre que si bien no han procedido a la ratificación están obrando sistemáticamente para llegar a un arreglo conducente a la ratificación, y al mismo tiempo, demuestren que la libertad sindical se reconoce en esos países como una cuestión fundamental sin sujeción a condiciones.

Esta cuestión reviste especial importancia hoy día. Tenemos nuestro tercer informe 2000-2004 sobre el tema, al mismo tiempo celebramos el sexagésimo aniversario del Convenio núm. 87 y el mundo cen-

tra su atención en la Declaración de Derechos Humanos. Es, pues, la oportunidad de realizar una profunda reflexión. Deberíamos mostrar cómo preveemos proceder. El reto para nosotros reside no sólo en ver lo que han realizado los principales países aludidos, sino además en ver cómo lograr más ratificaciones.

Otra cuestión de interés para nosotros, como se señala en el informe, es la importancia de una mejor administración del trabajo en nuestra Oficina de la OIT.

El número de ratificaciones de por sí no se puede considerar un criterio aceptable. Es preciso determinar si los países que han ratificado el Convenio, han tratado de aplicar significativamente sus disposiciones. No tiene ningún sentido que un país nos envíe una carta hermosa comunicando su ratificación del Convenio, si en la práctica en ese país se hace todo lo posible para reducir el alcance de la ratificación y la aplicación del Convenio y se mantiene una situación en que algunos son más iguales que otros. Cuando no hay igualdad, entre hombres y mujeres en un país, y hay personas que consideran que no se debería permitir que otros miembros de su comunidad ejerzan la libertad sindical, nunca se tendrá un mundo con justicia social. Sin justicia social tampoco hay paz. Uno de los principales objetivos del mandato de la OIT, es velar por la paz mundial, y la paz mundial existe solamente cuando los hombres y las mujeres son respetados.

Otra cuestión son las zonas francas mencionadas en el capítulo IV, muy utilizadas por los empleadores y algunos gobiernos, como medio de negar a los trabajadores su derecho a la libertad sindical. Hay demasiados gobiernos que pese a haber dicho sí al principio de libertad sindical, le quieren imponer tantas excepciones que esa libertad es irrisoria. Teniendo en cuenta que para ciertos países todo bajo el sol representa un servicio esencial, saben a qué me refiero cuando insisto en que se procede a la ratificación pero después se niegan las consecuencias del ejercicio de ratificación.

Lo que esta casa necesita es un informe que indique no sólo qué países han ratificado el Convenio y la Declaración, sino también en qué medida se viola el principio de servicio esencial.

Nos parece que debería haber un entendimiento común de lo que razonablemente constituye un servicio esencial. Todos deberían comprender que un servicio esencial es aquel cuya falta de prestación pone en peligro la vida de un individuo con cierta intermediación. Si usted aplica ese razonamiento a todas las situaciones, no está actuando seriamente.

La necesidad de una mejor administración laboral también debe considerarse una esfera en que la OIT puede ayudar a las naciones. Hay una serie de naciones que quisieran aplicar los principios que permitirían una administración adecuada de los departamentos laborales, especialmente en relación con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Pero sabemos que algunas instituciones financieras internacionales, como el FMI en particular, de vez en cuando han querido reducir la cantidad de funcionarios públicos encargados del capital humano y de abordar las necesidades de hombres y mujeres. Pensamos que la consideración de las necesidades de las personas es un elemento muy importante del desarrollo de toda sociedad y que no debería haber ningún organismo externo con facultades para negar la cantidad de inspectores o de funcionarios necesarios para asegurar que los seres humanos

puedan vivir con ciertos niveles de respeto y de justicia en general. Ya he dicho, señor Presidente, que al tiempo que esperamos ver lo que ocurrirá en años venideros, tenemos que tener presentes una serie de deficiencias. El mismo Informe requiere que examinemos algunos de esos aspectos. He hablado de los servicios esenciales, porque creemos que es un medio por el cual, algunas personas tratan de evitar sus responsabilidades. Pero también queremos invitar a la Oficina a que se asegure de que el seguimiento del trabajo que hemos hecho hasta ahora, nos permitirá lograr lo que consideramos que es el respeto de la justicia social, para una globalización justa y en pro del trabajo decente.

En el párrafo 228, el Informe se refiere a la cuestión de los trabajadores migrantes. Y aunque hablamos en general sobre el tema de la libertad sindical y de libre asociación, pensamos que tiene que comprenderse mejor la situación de este tipo particular de trabajadores. Cuando a un trabajador migrante se le niegan sus derechos humanos fundamentales ustedes pueden entender que el problema que se deriva de la libertad sindical es un problema importante. El Informe es correcto porque nos señala la necesidad de que todos los gobiernos, tomen nota de que una parte significativa de la interacción entre países o entre personas, es ahora una cuestión que abarca a la población emigrante y que, por lo tanto, es muy importante, como dice el Informe, defender tanto a los migrantes como a los trabajadores en los países de destino, porque tiene que haber un buen equilibrio. Muchas veces se utiliza a los trabajadores migrantes para menoscabar las libertades en el país de destino y el Informe dice claramente que éste es un abuso que no debe repetirse en otras partes del mundo.

Tenemos que comprender también que el mundo ahora acepta el pluralismo. No hay ningún sistema que deba imponerse, ningún sistema religioso que deba prevalecer, y las personas que no están dispuestas a ser tolerantes con las opiniones diferentes son personas que van a menoscabar la paz en la comunidad. En consecuencia, pensamos que como dice el párrafo 282, debe darse un mayor valor e importancia al pluralismo y que los derechos estipulados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), deban ser reforzados por la Oficina y también por todos nosotros. Sí, como dijimos antes, la línea base es la promoción de la paz y del respeto de todos, debe tenerse en cuenta las bases pluralistas, sobre las que interactúan las personas.

A este respecto, pienso que debe reconocerse que la comunidad ha avanzado sin inconvenientes hacia un cierto nivel de informalidad y que es muy importante la referencia que se hace en el párrafo 202 a la cuestión de la libertad sindical. En algunos países una gran proporción de la mano de obra se encuentra, justamente, en la economía no estructurada o informal. El hecho de no tener un empleador formal o una estructura formal por lo que hace, no debería ser excusa para negar a una persona su derecho de libertad sindical.

Espero que durante el debate de la tarde, un mayor número de esos países en los que el sector informal es esencial, puedan mostrarnos cómo están tratando de aplicar al sector informal, el Convenio y el Informe, para que aprovechemos su experiencia.

Queremos hablar de ciertas cuestiones. Una es la necesidad de un mayor apoyo de la estructura de asesoramiento de la OIT. Los principios y derechos

incorporados en la Declaración, proceden del Convenio núm. 87. Este Convenio es sólo uno de los instrumentos usados por la OIT para asegurar de que todos respetan lo que predicaron los padres fundadores en 1919, como punto de partida para la existencia de la OIT. El mecanismo de control es uno de los tres aspectos fundamentales de ese mandato. Desde el punto de vista de los trabajadores tenemos una gran inquietud, pues hay tantas muestras, de que en 2008, ha habido muchos gobiernos que realizaron esfuerzos para no tomar en cuenta esta estructura de asesoramiento que los mismos gobiernos establecieron y que como miembros de la OIT se comprometieron a respetar. Esta es una contradicción, que si se continúa reducirá la importancia de la OIT. Estimamos que esta cuestión debería considerarse en los debates cuando se examinen los resultados de la Conferencia de este año, que deberíamos llegar a un entendimiento, a saber que ningún país debería dejar de lado las claras e inequívocas condiciones que deben aplicar para así respetar el mandato de la OIT y su mecanismo de supervisión.

Pienso que aunque entendemos que habrá otros ámbitos de debate tenemos que comprender que hay gente que tiene que vivir en condiciones de discriminación, o a las que se les niegan sus derechos fundamentales, como el derecho a la paz, a una patria, al trabajo.

Respecto de la cuestión de la región de Palestina, por ejemplo, es importante que debatamos el tema, para ver cómo puede promoverse la causa de la paz y cómo promoverla mediante la libertad sindical y de asociación. Creemos que ambas cuestiones están relacionadas, pues no podemos tener paz en el mundo sin respeto y sin eliminar la discriminación.

La Oficina tiene que mostrar cómo estas cuestiones prácticas se pueden tratar y anhelamos que lo que nos ocupará en los próximos debates, tengamos el apoyo de los empleadores. Apoyamos la opinión de los empleadores de que los Convenios núms. 87 y 98 se apliquen tanto a los trabajadores como a los empleadores. Por lo tanto, creo que en los debates que vamos a tener, debemos alentar a los gobiernos para que respeten más los convenios y el Informe y para que sus esfuerzos se encaminen a ayudar a los empleadores a organizarse, pero también a guiarlos para que respeten la libertad sindical y de asociación, y a desalentar a los abusos de los empleadores respecto de los trabajadores que quieren ejercer su derecho de libertad sindical, e inclusive a apoyar lo que yo llamaría la necesidad de alguna forma de orientación que muestre a las naciones cómo se pueden tomar medidas a nivel nacional para defender a los trabajadores que se ven privados de sus derechos sindicales y de asociación. Como dije antes, desearía formular más comentarios sobre el camino a seguir al finalizar los debates.

---

*Original árabe: Sr. AL-DOSARI (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Qatar)*

---

Es para mí un gran placer saludarles a todos y dirigirme a ustedes en nombre del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de Cooperación del Golfo que reúne a los Emiratos Arabes Unidos, Bahrein, Arabia Saudita, Omán, Qatar, Kuwait y Yemen.

Esta sesión está dedicada a examinar el Informe global en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta reunión nos per-

mite, año tras año, intercambiar opiniones para reforzar los principios y valores de justicia e igualdad. El Informe global de este año se centra en el primer principio, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica. Acogemos con beneplácito el contenido del Informe que presenta de manera objetiva el progreso realizado en los países del Consejo de Cooperación del Golfo y compartimos las ideas contenidas en este Informe sobre el derecho al trabajo decente, la justicia social, la dignidad humana y el refuerzo de esos derechos. Asimismo, apreciamos en el informe la evaluación objetiva de la ampliación de la democracia y los desafíos a los que se enfrenta el respeto de los derechos citados antes y la justicia social.

Diez años después de la adopción de la Declaración, podemos constatar la importancia que reviste la labor de promoción y seguimiento que realiza la Organización y que ha contribuido a reforzar las acciones encaminadas a superar las dificultades y a aplicar los principios contenidos en dicho Informe, así como a promover la cooperación entre los países en torno a esa cuestión.

Así, al examinar objetivamente la evolución de la situación durante los últimos diez años, observamos el progreso realizado en el desarrollo de los mecanismos de representación de los trabajadores y de sus derechos sindicales con arreglo al espíritu y la letra de la Declaración.

Es así como en el Reino de Bahrein se ha promulgado una Ley sobre los Derechos Sindicales. Otra ley fue promulgada en Arabia Saudita con el objeto de promover las comisiones y organizaciones sindicales en las empresas. Dichas comisiones operan en numerosos sectores de producción del país.

En 2006, el Sultanato de Omán promulgó dos decretos, los decretos 74-2006 y 112-2006, por los que se modificaban las disposiciones del Código del Trabajo y que concedían el derecho a crear sindicatos de trabajadores. Los trabajadores constituyeron sindicatos y una confederación sindical de conformidad con las decisiones ministeriales dictadas a esos efectos.

En los Emiratos Arabes Unidos, los responsables políticos decidieron resolver la cuestión de la mano de obra inmigrante adoptando políticas y criterios destinados a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores asegurando la protección de los salarios, la vivienda decente, y la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

El Estado de Kuwait ratificó en 2007 el Convenio núm. 98 después de haber ratificado el Convenio núm. 87. La ley núm. 11 de 2003 consagra el derecho de los funcionarios del sector público y del sector del petróleo a crear sindicatos en igualdad de condiciones con los trabajadores del sector privado. Yemen ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 y promulgado una ley relativa a la organización de los sindicatos. El segundo congreso de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores se organizó al amparo de esa nueva ley.

En virtud del proceso de modernización iniciado en el país, el Emir de Qatar promulgó en mayo de 2004 un nuevo Código del Trabajo que concede a los trabajadores el derecho a constituir comisiones sindicales en las empresas para defender sus derechos e intereses. Dicho Código también otorga a los trabajadores el derecho de crear comisiones generales para las profesiones y oficios afines. Esas comisiones conforman la Confederación de Trabajadores de Qatar.

Por lo que se refiere a los logros de nuestros diferentes países en lo que atañe a los derechos de los trabajadores y la libertad de asociación y la libertad sindical, cabe señalar que se han puesto en marcha planes de reforma y modernización basados en los valores que sustentan nuestra civilización y que tienen por objeto el respeto de los derechos humanos y el fortalecimiento de las legislación que puede consagrar esos derechos. Ello evidencia el afán de nuestros países por promover por todos los medios esos derechos y la libertad sindical, asegurando la participación de todos los segmentos de la sociedad y los interlocutores sociales en el proceso de desarrollo de nuestros países. Es por ello que avalamos ese plan de acción que fomenta la acción de los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, en colaboración con la sociedad civil, y que permite hacer frente a los desafíos de la globalización mediante la promoción del trabajo decente. Reiteramos asimismo nuestro apoyo a la realización de los programas de cooperación técnica que ofrece la Organización a los Estados Miembros.

---

*Original inglés:* Sr. MUNYES (Ministro de Trabajo, Kenya)

---

Kenya acoge con beneplácito el Informe global del Director General, titulado *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. El Informe elaborado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo suscita algunas cuestiones latentes sobre las que quisiera hacer algunos comentarios.

En primer lugar, este es un Informe especial, presentado en un momento en que la OIT celebra el décimo aniversario de la Declaración adoptada en 1998. También es el sexagésimo aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Kenya ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), aunque no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Reconocemos que la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva son derechos humanos fundamentales. En este sentido, Kenya, ha promulgado recientemente nuevas leyes del trabajo que están acordes con el Convenio. Así, trabajadores y empleadores gozan de los derechos garantizados por ese Convenio, entre otros el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas organizaciones, el derecho de redactar sus estatutos y elegir a sus representantes, el derecho de afiliarse a federaciones de trabajadores y empleadores y confederaciones de organizaciones internacionales. Estas organizaciones personalidad jurídica en mi país.

Hay pruebas de un disfrute creciente de estos derechos en nuestros sindicatos; en el Tribunal de Trabajo y el Departamento de Trabajo existen estadísticas vitales sobre el número de controversias resueltas entre trabajadores y sindicatos, la densidad sindical, el número de huelgas, etc.

Queremos agradecer a la OIT por darnos apoyo en el proceso de examen. Sin embargo para aplicar eficazmente estas leyes, y facilitar un entorno propicio necesitamos asistencia en forma de actividades de promoción, sensibilización, creación de capacidad entre los funcionarios encargados de las cuestiones laborales, los empleadores y los trabajadores, facilitación de una discusión tripartita de las

cuestiones relativas a la aplicación de las nuevas leyes laborales, fortalecimiento del Consejo Nacional del Trabajo, expansión del Tribunal de Trabajo para la solución eficaz de controversias.

Permítame compartir algunos datos e ideas para orientar el plan de acción para los próximos cuatro años en cuanto a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Dado que los resultados de este Convenio se miden a través de la aplicación de sus principios globalmente, cabe preguntarse por qué el trabajo de los comités asesores es tan variado a nivel mundial y cuál debe ser el papel de los Estados. En todas partes del mundo, el Estado es el depositario principal del poder en materia de relaciones laborales. En todo caso, el Estado promueve políticas y leyes que contribuyen al goce de la libertad de asociación y la libertad sindical. También es verdad, que en otros casos el Estado puede frenar esas libertades, de ahí que el ritmo de ratificaciones parezca tan lento. A nuestro juicio, para su desempeño eficaz, el Convenio requiere un marco legislativo e instituciones que faciliten este proceso y que puedan resolver los conflictos serios que pueden surgir de vez en cuando. Se requiere una administración laboral eficaz, organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes y gobiernos que faciliten un entorno propicio y tengan voluntad política, y los recursos financieros y humanos, e infraestructura para la aplicación de leyes basadas en estos principios.

Los gobiernos necesitan asistencia para crear instituciones que faciliten el establecimiento de sindicatos y organizaciones de empleadores y promover la cultura de la negociación colectiva.

Los retos principales al disfrute de estos derechos incluyen un entorno cambiante en el que se ha presionado cada vez más a los gobiernos para que rebajen las leyes del mercado laboral como promovieron el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el proceso de globalización que divide a las colectividades.

Algunas empresas multilaterales abogan por leyes del trabajo que amenazan la libertad sindical, y a veces las exigencias de productividad se oponen a la negociación colectiva y causan despidos masivos, cierres, fusiones de empresas que no protegen a los trabajadores, etc.

Además, la competencia tan feroz en el mundo del trabajo y la discriminación por parte de los empleadores, que prefieren a los trabajadores no sindicados, la discriminación entre los trabajadores de plantilla y los temporales, los cambios estructurales y tecnológicos especialmente los nuevos procesos de producción, así como la mecanización.

Aunque las tasas de ratificación del Convenio núm. 87, han crecido en algunos países, con la aplicación no ha pasado lo mismo. Al 31 de diciembre de 2007, las ratificaciones totales de los Convenios núms. 87 y 98, ascendían a 148 y 158 respectivamente. Las estadísticas muestran que el Convenio núm. 87 es el menos ratificado de los ocho convenios fundamentales. El informe nos invita a reflexionar sobre la manera de solucionar esta situación.

Para responder a estos retos es necesario ampliar la negociación colectiva a nivel nacional, regional e internacional. Celebramos las iniciativas relativas a la responsabilidad social de la empresa y los códigos de conducta de las empresas, de los acuerdos marco internacionales, y las iniciativas bilaterales, multilaterales y de los gobiernos que promueven el

cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Deben luchar contra la exclusión, y ayudar a los sindicatos a hacer frente a las nuevas industrias, y favorecer la integración de la economía informal y los trabajadores migrantes.

Respecto de la OIT, hay que priorizar los servicios de asesoramiento y actividades de difusión, la formación, el tripartismo y el fortalecimiento de las administraciones del trabajo en los Estados Miembros.

La financiación tiene que ser considerada, en particular la necesidad de fondos extrapresupuestarios y el apoyo continuado de los donantes.

Para concluir, instamos al Consejo de Administración a que en su período de sesiones de noviembre tenga en cuenta estas propuestas.

---

*Original inglés: Sr. FERNANDES (Ministro de Trabajo y Empleo, India)*

---

Para empezar quiero transmitir mi agradecimiento a la OIT por haber elaborado un documento tan completo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es alentador observar las tendencias positivas en la libertad sindical y la negociación colectiva en el mundo. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), tienen un papel muy importante en el desarrollo económico y social.

Vivimos en un mundo donde reinan históricamente el pluralismo y la diversidad cultural. Por lo tanto, también es natural que existan los distintos enfoques a la aplicación de estos principios fundamentales y derechos.

Quisiera responder a la referencia con respecto a la India que se ha hecho en los párrafos 20 y 25 del Informe, por no haber ratificado los Convenios núms. 87 y 98. Quisiera recalcar aquí que nuestro compromiso con los principios de estos convenios fundamentales y nuestra creencia en ellos no deben ser juzgados simplemente por no haberlos ratificado. Nuestra Constitución garantiza la libertad sindical, la libertad de organización, la libertad de expresión y todas las demás formas de libertad que constituyen garantías en virtud de la Constitución como derechos fundamentales.

Nuestro compromiso con los principios plasmados en esos convenios y nuestra creencia en ellos son evidentes en nuestras tradiciones políticas, mecanismos institucionales, libertad social, libertad de los medios de comunicación y el fuerte poder judicial. Nuestras leyes y políticas nacionales garantizan los derechos en el trabajo, incluidas la libertad sindical y la negociación colectiva. El proceso de diálogo social, que tiene una alta prioridad en la India, se apoya en dos estatutos laborales muy importantes, a saber: la Ley sobre Conflictos Laborales de 1947 y la Ley Sindical de 1926.

Los derechos garantizados en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 son en gran medida aplicables a nuestros trabajadores industriales y de otros sectores a través de nuestras leyes y prácticas. Sin embargo, para asegurar la imparcialidad y la neutralidad política, se han aplicado algunas restricciones razonables a los funcionarios públicos y esa es la razón técnica de que no hayamos podido ratificar estos dos convenios fundamentales.

Pero al mismo tiempo creemos que nuestros trabajadores tienen más derechos que los concedidos en los convenios de la OIT. Asimismo, disfrutan de

un alto grado de seguridad en el empleo, establecido en la Constitución de la India. También disfrutaban del derecho de fundar asociaciones y afiliarse, y poseen mecanismos bien establecidos de quejas y reparaciones, como los consejos de personal, el mecanismo consultivo conjunto o los tribunales administrativos. Esperamos que la OIT sepa apreciar nuestra posición respecto de estos dos convenios fundamentales.

Estoy plenamente de acuerdo con la opinión expresada en el Informe de que la negociación colectiva es una herramienta que puede responder de forma eficaz ante las situaciones económicas cambiantes generadas por la globalización y los cambios estructurales en el empleo. Apreciamos también los esfuerzos que realizan las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores así como las iniciativas bilaterales y multilaterales para promover los derechos en materia de libertad sindical y de negociación colectiva.

Consideramos que los importantes elementos del capítulo V sobre el programa de operación técnica de la OIT son herramientas sumamente importantes y eficaces para el desarrollo de las instituciones para la negociación colectiva.

El Informe pone de relieve algunas cuestiones sectoriales muy importantes como el empleo agrícola y rural, los servicios públicos, el sector minorista, la economía informal, las zonas económicas especiales y los trabajadores migrantes. Resulta alentador, que los sindicatos a nivel nacional e internacional desempeñen un importante papel para asegurar el bienestar de los trabajadores ejerciendo sus derechos de negociación colectiva.

El Informe reconoce que la economía informal es una esfera en la que es complicado garantizar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. En el párrafo 204 del Informe se pone de relieve la importancia de garantizar estos derechos, respecto del alcance de la economía informal en la mayoría de los países en desarrollo. En la India, los trabajadores de la economía informal disfrutaban de los derechos de la negociación colectiva, además de otros mecanismos jurídicos, y pueden fundar sociedades cooperativas.

Se ha observado que cuando los trabajadores de un sector informal se afilian a una sociedad cooperativa el poder de negociación colectiva se multiplica. Dado que la agricultura sigue siendo un sector sumamente importante de nuestra economía, el sistema cooperativista es crucial para la transformación de nuestra agricultura.

Con más de medio millón de sociedades cooperativas que abarcan prácticamente todas las aldeas de nuestro país, el movimiento cooperativista de la India es uno de los movimientos populares de mayor participación en el mundo.

Nos complace observar que en el párrafo 214 del Informe global se ha señalado el papel de los sindicatos en la economía informal de la India, no sólo para ampliar el ámbito de las actividades sindicales sino también para ayudar a los trabajadores en los sectores no organizados mediante la promoción de su protección social.

El Gobierno de la India, de conformidad con el espíritu de su Constitución, promueve y facilita las consultas tripartitas, y casi toda la formulación de las políticas va precedida por series de consultas tripartitas con los interlocutores sociales bajo la forma de comités, talleres y reuniones. Estas consultas proporcionan aportes muy importantes para el

diseño de las políticas laborales y la promoción del trabajo decente.

Para concluir, quisiera reafirmar el compromiso de mi país con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva y nuestra convicción de aplicar el espíritu de estos principios en los lugares de trabajo de la India.

---

*Original inglés: Sr. STØSTAD (Viceministro de Trabajo e Integración Social, Noruega)*

---

Como se ha dicho resulta muy oportuna en momentos en que celebramos el décimo aniversario de la Declaración de la OIT sobre derechos y principios fundamentales en el trabajo y el aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

La Memoria debe recordarnos lo siguiente: la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son valores fundamentales y derechos humanos que deben aplicarse a todos.

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son condiciones previas para el equilibrio de poder en el mercado laboral y, como tales, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son condiciones previas para la justicia social, el crecimiento sostenible y una democracia que funcione en la práctica.

Solamente respetando el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva podemos facilitar el diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, haciendo que los beneficios del crecimiento y el desarrollo se repartan entre todos.

Esta es también una cuestión de crecimiento económico y de alcanzar altos niveles de ingresos. Creemos que no es una coincidencia que tantos países ricos del mundo desde hace mucho tiempo han reconocido la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, mientras que tantos países en donde se ha negado a la gente estos derechos fundamentales siguen estando entre los más pobres.

Existen cada vez más pruebas, como estoy seguro de que como todos saben, de que los derechos y principios fundamentales del trabajo han mejorado el desarrollo económico, la productividad, la gestión de las empresas y el funcionamiento del mercado de trabajo.

Ya en el año 2000 la OCDE llegó a la conclusión de que los países que fortalecen la observancia de las normas laborales básicas pueden incrementar su eficacia económica elevando los niveles de capacitación de la fuerza laboral y creando un entorno que aliente la productividad.

Pero la libertad sindical no se relaciona sólo con el crecimiento, el desarrollo y la justicia social. Para muchos puede ser también cuestión de vida o muerte. Observamos con pesar las graves amenazas a los trabajadores y empleadores que tratan de organizarse, y que incluyen asesinatos, detenciones y violencia que aún existen en algunos países.

Valoramos el papel de la OIT que revela estas atrocidades y sus esfuerzos por poner fin a ellas pero debemos reconocer que el poder de la OIT, y por lo tanto de la comunidad internacional, para poner fin a estas violaciones, sigue siendo frustradamente limitado.

Y debo admitir que esto es objeto de gran preocupación para Noruega.

Señor Presidente, en el trabajo de sensibilización de la OIT es importante también dar ejemplos de la vida real de trabajadores y empleadores que ejercen

sus derechos y logran resultados. Se debería recopilar información de casos concretos de buenas prácticas en la negociación colectiva y el diálogo social, que otros podrían imitar.

La OIT debería trabajar en estrecha relación, sobre una base tripartita con los países que no han ratificado los convenios para buscar medios para superar los obstáculos a la ratificación.

El Informe global muestra que desde la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo que se adoptó diez años atrás, hemos visto progresos respecto de la ratificación universal del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El número de ratificaciones es de 148 y 158, respectivamente, de un total de 182 Estados Miembros.

Sin embargo, esto no ayuda a los empleadores y trabajadores en los países restantes que no disfrutaban de protección con arreglo a los Convenios núms. 87 y 98.

Sigue siendo un hecho, como ya lo he dicho, que esto equivale a la mitad de los trabajadores y empleadores de todo el mundo.

Algunos grupos tienen dificultades particulares para ejercer sus derechos fundamentales. Quienes trabajan en la agricultura y en las zonas francas, muchos trabajadores migrantes y domésticos y los que están en el sector informal se encuentran en situaciones difíciles, aun en los países que ya han ratificado los convenios.

La legislación laboral es la base para el respeto de la libertad de asociación, de libertad sindical y de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. La OIT tiene experiencia de larga data en la prestación de asistencia a los Estados Miembros para las reformas de las leyes laborales. Es de fundamental importancia que la Organización siga teniendo la suficiente capacidad en este ámbito, para poder atender las solicitudes de asistencia de los Estados Miembros.

El trabajo decente para todos y una distribución justa de los beneficios de la globalización son los objetivos más importantes de la OIT en nuestra época. El Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización ha demostrado que aún queda mucho camino por recorrer en este sentido. Creemos que un paso muy importante en este camino es conceder a todos los trabajadores y empleadores el derecho de organizarse y a la negociación colectiva.

Noruega apoya firmemente un nuevo plan de acción actualizado en esta esfera y creemos que la Memoria del Director General ofrece una serie de propuestas que serían una base sólida para ese plan de acción. Sin embargo, como se señala en la Memoria, el cambio sostenible depende del compromiso de los gobiernos y de los interlocutores sociales de cada país y de su capacidad para lograr una gestión compartida y sólida respecto del curso de acción acordado.

La finalidad debe ser servirse de estos derechos fundamentales como base de un desarrollo democrático.

---

Sr. FUNES DE RIOJA (*empleador, Argentina, Presidente del Grupo de los Empleadores*)

---

En nombre de los empleadores no sólo de mi país sino de los del Grupo de los Empleadores de la Conferencia, a quien me toca representar, quiero

saludarlo en esta ocasión y felicitarle por su designación. Y por otro lado quiero decirle, antes que nada, que me adhiero plenamente a las manifestaciones hechas por nuestro portavoz, el distinguido representante de los empleadores, Sr. Tabani.

Para nosotros, la Declaración y su seguimiento son esenciales. Hemos sido promotores de la misma y seguimos creyendo en su pertinencia, y por ello me voy a permitir hacer algunas pequeñas precisiones.

En primer lugar destaco en el informe que se nos somete, la idea de que el ejercicio de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva requiere un entorno propicio, y este entorno propicio tiene fundamentalmente eje en instituciones eficaces, y el primero de los elementos de la institucionalidad eficaz es la democracia, que permite el ejercicio de la libertad y de la igualdad. Sin estos elementos sustantivos, sin principios de respeto a la ley y al orden, la libertad de asociación y la de negociación colectiva terminan siendo más bien nominales que reales.

En segundo lugar, tal cual se traduce también en el informe que comentábamos, tiene que haber una preocupación, más que por lo que dicen las normas, por cómo se aplican efectivamente. En muchos de los países del mundo en desarrollo hay un gran divorcio entre norma y realidad. Más allá de lo que se ratifique, más allá de los valores que se adopten o principios a los que se adhieran, hay una realidad que supera la norma y que genera o presenta muchas veces desvíos con respecto a la misma, y creemos que nuestra Organización tiene que centrarse también en esa aplicación efectiva.

Y entre los casos de mayor complejidad que el propio Informe global presenta, — y me voy a referir solamente a dos de las situaciones que enuncia — están el de la economía informal y el de los trabajadores migrantes. Si en términos generales la cuestión de la aplicación efectiva es grave, desde el punto de vista de la realidad, cuando de lo que hablamos es de la economía informal o de los trabajadores migrantes, adherimos plenamente a las reflexiones hechas en el Informe.

Quiero concretar mi presentación en cinco comentarios.

Primero, tal como lo ha dicho el Sr. Tabani, creemos que la cuestión del Informe global como la cuestión de la Declaración, no es la ratificación, es la adhesión a los principios, la promoción de los valores, y creemos que no es bueno confundir una cosa con la otra, y esto lo destacamos, porque una vez más se señala que uno de los éxitos de la Declaración es la ratificación, y creemos que el mayor éxito de la Declaración es el respeto a esos valores.

Segundo, el alcance de la Declaración en sí misma y de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la libertad de asociaciones para trabajadores y empleadores, pero no sólo para que los empleadores ayuden o sepan cómo deben respetarse los derechos de los trabajadores, sino para su propio derecho de asociación, y lo marcamos esto con mucho énfasis, porque no vemos que haya un equilibrio en la mención cuando en muchos casos tenemos comprometida la libertad de asociación de los empleadores. Esto también es de la Declaración y esto también, a todo evento, es el alcance del derecho de asociación reconocido en el Convenio núm. 87.

En tercer lugar, quiero destacar que en el Informe hay cierto enfoque pesimista o crítico con respecto a

la globalización y sus efectos positivos. Desde ya, nosotros señalamos que la globalización es un hecho, en segundo lugar, que ha generado un flujo de comercio internacional y de tecnología muy importante, y en tercer lugar, que ha generado una expansión de la democracia en el mundo y, consecuentemente de las libertades, que no se puede de ninguna manera negar más allá de los efectos positivos sobre la producción y el comercio.

En cuarto lugar, enfatizamos nuevamente en la cuestión de cuál es el rol central de la OIT, de la Organización, referido al tema de la Declaración: cooperar técnicamente, dar ejemplos de buenas prácticas, como ha dicho el Gobierno de Noruega, y finalmente, tener un plan de acción que sea efectivo y realista. Por último, en el caso del rol propuesto, creemos que falta enriquecerlo, que hay cuestiones que hacen más a este señalamiento de las mejores prácticas, del camino, de la cooperación técnica y de las experiencias habidas en esa materia, pero a partir de allí esperamos que este debate enriquezca el plan de acción para el futuro, porque la relevancia de la Declaración, como ya he destacado, es y será para esta Organización, central en su estrategia de inclusión y desarrollo social compatible con el desarrollo económico.

---

*Original inglés: Sr. AHMED (trabajador, Pakistán)*

---

Estamos reunidos en un mundo que atraviesa por un período muy turbulento. La una clase trabajadora se enfrenta a varios retos, como los precios de la alimentación que se disparan, la inflación, y la pobreza, y se deben reforzar los principios de libertad sindical y negociación colectiva, elementos esenciales del concepto de trabajo decente que preconiza esta gran Organización.

Celebramos hoy día el sexagésimo aniversario del importante Convenio núm. 87 y de la Declaración de Derechos Humanos de 1948, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Observamos con satisfacción que en el Informe se pasa revista a las distintas dimensiones y a la libertad de asociación sindical y su aplicación en los Estados Miembros. Sin embargo, nos preocupa que muchos países industrializados no hayan ratificado todavía este Convenio. Tal es el caso de la mitad de los países de Asia y Pacífico. Nos asociamos, pues, al llamamiento dirigido a estos países para que ratifiquen el Convenio y confirmen su adhesión al principio de la libertad sindical que no sólo está consagrado en el preámbulo de Constitución que redactaron los fundadores, sino también en la Declaración de Filadelfia según la cual esta libertad es esencial para un progreso sostenible.

También hay lagunas en la aplicación del Convenio en los Estados Miembros. Por ello el Comité de Libertad Sindical ha señalado violaciones flagrantes, en particular en Colombia y en Myanmar. Consideramos también que la libertad civil no se puede garantizar sin democracia, que no existe sin independencia. Por consiguiente, manifestamos nuestra preocupación por la violación de los derechos de libertad sindical en Palestina. Nos aunamos al llamamiento en favor de que todos estos pueblos puedan beneficiarse de los frutos de la libertad sindical y la justicia social.

En nuestro país se había suspendido el derecho sindical, y gracias a la intervención de la OIT se restableció su ejercicio. Análogamente, el año pasado por iniciativa de la OIT se celebró una reunión

tripartita de empleadores, trabajadores y el Gobierno en Sialkot, principal productor de balones de fútbol, en que se prestó asistencia técnica en la materia, con resultados excelentes. Ello muestra que la cooperación técnica puede ayudar a los Estados Miembros; no sólo al Gobierno, sino también a los empleadores y los trabajadores.

En consecuencia, exhortamos a que se intensifique la cooperación técnica destinada a todas las partes, para que se cristalicen los principios de estos importantes convenios. Sobre todo en el contexto de la globalización, es preciso reforzar la capacidad de los sindicatos, para que todas las partes puedan responder a los retos que plantea la globalización de la economía, la desregulación, la privatización y la explotación de los trabajadores. Como se afirma en el Informe, no sólo los trabajadores del sector informal, sino también de las zonas rurales, que constituyen la gran mayoría de la población se ven aún privados de estos derechos básicos. Exhortamos, por ende, a que se levanten los obstáculos que impiden el ejercicio de estos derechos. Ello se aplica también a los trabajadores del sector de los servicios y los trabajadores migrantes.

Para que prospere el concepto de trabajo decente que preconiza esta Organización es preciso dedicar los esfuerzos continuos. En el Pakistán, antes de las recientes elecciones generales, hemos entablado un diálogo con los principales partidos políticos y para que se tome en cuenta todo lo que tiene que ver con la legislación laboral y el trabajo y para que se ponga la legislación nacional de conformidad con los convenios de la OIT.

Los partidos políticos se han comprometido en un manifiesto adoptado en ocasión de las elecciones como había declarado ya nuestro líder Benazir Bhutto, a ajustar la legislación del trabajo a lo dispuesto en estos convenios de la OIT.

El Primer Ministro de Pakistán, en su discurso inaugural, se ha comprometido a poner la legislación laboral en conformidad con el Convenio de la OIT y a crear una comisión tripartita para promover el trabajo decente.

En Pakistán promovemos el trabajo decente y le prestamos especial atención. Exhortamos a la OIT a que siga considerando a las personas como el centro de la sociedad y la vida internacional y las normas internacionales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, y a que eleve la justicia social a las masas y las clases trabajadoras, que son los pilares de todas las sociedades y las naciones.

---

*Original inglés: Sra. HANARTANI (Gobierno, Indonesia)*

---

Agradecemos en sumo grado los esfuerzos de la Oficina en la preparación del documento completo, en el que también se muestra la situación actual en los Estados Miembros, tras la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998 y su seguimiento.

La nueva era de la libertad sindical en Indonesia comenzó prácticamente desde la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en 1998. Sin embargo, incluso antes de nuestra independencia ya existían varios sindicatos.

Después de la independencia de 1945, los derechos humanos y la libertad sindical se convirtieron en una de las principales preocupaciones de los padres fundadores de nuestro país. Esto se refleja y se reafirmó en las disposiciones de la Constitución de 1945 de la República de Indonesia. En el artículo 28

se dispone que la libertad de crear sindicatos, reunirse y expresar las opiniones, de forma escrita y oral será estipulada por la ley. La libertad de constituir sindicatos prevista en la Constitución de 1945, abarca a toda la comunidad, inclusive los trabajadores. Los trabajadores, como ciudadanos, tienen derechos y tienen una condición legal igual a la de cualquier otro ciudadano. Tienen derecho a tener un trabajo y ganar dinero para gozar de condiciones de vida decentes, el derecho a expresarse, el derecho de asociarse y el derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a ellos. Por consiguiente, el derecho de sindicación es un derecho fundamental de los trabajadores.

Poco después de la independencia, en 1945, se ha estipulado en varias reglamentaciones estatutarias la libertad de formar sindicatos, como la ley núm. 14 de 1969 relativa a las principales disposiciones sobre la mano de obra, la ley núm. 21 de 1954 relativa al acuerdo de Trabajo y la núm. 18 de 1959 relativa a la ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Sin embargo, no había entonces una ley específica en la que se estipulara cómo ejercer el derecho de sindicación o constituir un sindicato. Esta situación puso a los trabajadores en una posición de desventaja a la hora de negociar con la dirección de las empresas.

El año 1998, como dije antes, marcó un hito en la historia de Indonesia del movimiento obrero y la libertad sindical. El programa de reforma del derecho laboral fue lanzado en Indonesia en 1998 después de la ratificación de los Convenios núms. 98 y 87, que también fue respaldado por el proceso de consultas de la OIT.

Desde la ratificación del Convenio núm. 87 de la OIT, Indonesia, fue ratificando de a poco los convenios fundamentales de la OIT y, de esta manera, entró en la nueva era de reforma de la legislación laboral. La reforma abarcó la mano de obra, los sindicatos, y la solución de conflictos laborales, todos ámbitos inspirados por los Convenios núms. 87 y 98, así como por otros convenios fundamentales de la OIT.

La ley núm. 21 de 2000, relativa a los sindicatos, se ha plasmado en distintas regulaciones ministeriales. Desde entonces, el número de sindicatos y de miembros ha aumentado rápidamente a diversos niveles, lo que se demuestra en la formación de varias confederaciones y sindicatos de empresas. Hay más de 3 millones de trabajadores inscritos en Indonesia, entre los cuales más de 300.000 pertenecen a sindicatos independientes a nivel de empresas.

En esta auspiciosa oportunidad, quisiera compartir con ustedes el hecho de que en 2008 Indonesia celebra el décimo aniversario de la libertad sindical. Con todo el debido respeto, entendemos humildemente que no siempre es fácil agradar a todos, sobre todo a la hora de tratar el tema de la libertad sindical y su aplicación. Sin embargo, tengan presente que siempre luchamos por mejorar la aplicación del principio de libertad sindical en el mundo laboral. Con una población de más de 220 millones de personas y una fuerza laboral de más de 90 millones de personas de las cuales 30 millones de trabajadores con distintos niveles educacionales en el sector informal, repartidas en las 17.000 islas que componen el archipiélago de Indonesia, pensamos que todos comparten la misma idea de que no es una tarea fácil, cambiar la forma de pensar y de actuar, que nos

permita dejar el pasado y mirar el presente con un espíritu más democrático.

La OIT, como organización encargada de las normas de trabajo y de la supervisión de su aplicación, debería mejorar la cooperación de distintas formas con los Estados Miembros. De hecho, esta cooperación debería dirigirse a una mejor aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. Además somos conscientes de que la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT debe darse en el marco de un programa de trabajo decente, que ha sido acordado por todos los mandantes de la OIT, y es el sueño de todos ellos.

---

*Original inglés: Sr. INDRASUKHSRI (Gobierno, Tailandia)*

---

Quisiera aprovechar esta oportunidad para brindarles informaciones sobre lo que ha ocurrido en el ámbito de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho en negociación colectiva en Tailandia.

Mi país ha puesto en práctica tres leyes sobre la protección adecuada y los derechos básicos de los trabajadores y, al mismo tiempo, ha facilitado a los empleadores la tarea de negociar con los trabajadores en el lugar de trabajo.

Las leyes incluyen la Ley de Protección Laboral, la Ley de Relaciones de Trabajo y la Ley de Relaciones de Trabajo en las Empresas Estatales. El cumplimiento de tales leyes ha dado resultados satisfactorios en el ámbito del desarrollo laboral en el reino de Tailandia.

En cuanto a la política y la viabilidad de ratificar dichos convenios, todos los sectores trabajadores deben tener una buena formación y particularmente conocer bien sus derechos y beneficios por un lado y el impacto en cuanto a la estabilidad y seguridad de la nación por el otro. Además, los departamentos conexos deben tener un entendimiento claro y común de que la aplicación de los convenios tiene importancia para todos los miembros de la sociedad.

Lo que es más importante aún es que respecto de algunos puntos cruciales, la legislación existente debe revisarse para armonizarla con los principios y derechos fundamentales de la OIT que figuran en los convenios; debe considerarse la posibilidad de enmendar las leyes y la decisión definitiva debe adoptarse a través del proceso legislativo en el ámbito parlamentario.

Ello tiene por finalidad que la aplicación de los convenios no cause problemas inesperados o sufrimientos para la sociedad en su conjunto.

De hecho, quisiera informarles que según la Ley de Relaciones Laborales actual, los trabajadores y los empleadores tienen libertad para crear sindicatos, congresos, consejos o asociaciones. También gozan de la libertad de presentar a las autoridades quejas o reclamaciones respecto de cualesquiera malos tratos que les hayan infligido los empleadores.

Disponemos de la Comisión de relaciones laborales tripartita, que dictamina en última instancia. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores han desempeñado un papel muy importante para resolver los problemas de la mejor manera posible. Puedo decir que la cooperación entre las tres partes ha funcionado muy bien.

El Ministerio de Trabajo está revisando y enmendando la Ley de Relaciones de Trabajo actual; se han llevado a cabo algunas audiencias para conocer las respuestas y opiniones de todas las partes interesadas.

En cuanto a la libertad de los funcionarios gubernamentales, que anteriormente no podían organizarse ni crear sindicatos, la nueva Constitución y otras leyes subordinadas les han reconocido el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

---

*Original inglés: Sra. IKUSAWA (trabajadora, Japón)*

---

Para comenzar, quisiera señalar que las declaraciones siguientes del Informe son muy importantes: «la libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. La ratificación de los Convenios es ciertamente un elemento importante, pero lo verdaderamente esencial es lograr su aplicación».

Ahora quisiera comentar tres puntos. En primer lugar, quisiera decir que, como reza el informe, el Japón está violando el Convenio.

El Informe asevera: «las normas contenidas en el Convenio núm. 87 son aplicables a todos los trabajadores «sin ninguna distinción», de modo que también amparan a los empleados del Estado. Se ha considerado en efecto que no es equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que unos y otros deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses».

Sin embargo, la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos japoneses se ven muy restringidos. Los párrafos 173 y 174 del Informe señalan que la libertad sindical y de asociación no se pueden denegar, incluso para los servicios esenciales. Al mismo tiempo, por otro lado también señalan: «en varios países se clasifica a los bomberos como pertenecientes a las fuerzas armadas y, por ende, se encuentran sujetas a la prohibición total de sindicarse».

Quisiera indicar que así ocurre en el Japón y el párrafo 177 asevera que entre los países en los que el Gobierno ha intervenido para obstruir la negociación colectiva de los docentes por cuestiones de salarios y condiciones de trabajo, está el Japón.

Nosotros estamos enfrentando esta situación tan crítica en cuanto a libertad sindical como se ve por el hecho de que los bomberos y el personal penitenciario se ven privados de su derecho a sindicarse y que no hay medidas compensatorias por ello y que los docentes han sido sujetos a medidas disciplinarias por participar en huelgas.

En segundo lugar, quisiera hablar de la posición del Gobierno y la posibilidad de cambiarla. El párrafo 172 del Informe dice: «En el Japón se contrajo el compromiso de hacer participar a los sindicatos en las reformas del sector público». Actualmente se está debatiendo en el Parlamento un proyecto de reforma de la función pública y nosotros, RENGO, con los partidos de la oposición estamos presionando para que el Gobierno enmiende el proyecto de ley y con esta enmienda seguramente se van a tomar algunas medidas para establecer un sistema autónomo de relaciones industriales para los funcionarios públicos. Este sistema es equivalente a las relaciones obrero-patronales en el sector privado. Esto significa que cuando se le pone bajo una fuerte presión nacional e internacional, el Gobierno japonés se ve forzado, aunque con renuencia, a aplicar efectivamente el Convenio.

El Gobierno japonés no tiene una postura positiva para la aplicación efectiva del Convenio. Deberíamos condenar plenamente este punto. Sin embargo, cabe recalcar que es posible, mediante la solidaridad

internacional y la lucha nacional, cambiar esta posición. Para el Gobierno japonés, que dice ser democrático, no hay razones económicas, sociales o políticas que le impidan garantizar los derechos de conformidad con los convenios de la OIT. El Gobierno, los sindicatos y los empleadores deben aplicar en la práctica la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Finalmente, RENGO, desde su posición como representante del movimiento sindical en el Japón, reafirma el apoyo a la idea que figura en el Informe de que la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es particularmente importante en la medida en que permite a las personas concernidas reclamar su proporción justa de la riqueza que han contribuido a generar y lograr su potencial humano.

Este año es muy importante porque se celebra el décimo aniversario de la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el sexagésimo de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Este es nuestro compromiso: esforzarnos por la promoción y la consecución de la libertad sindical y además nos ocupa preocuparnos tanto por el presente como por el futuro.

---

*Original inglés: Sra. YOUNG (Gobierno, Canadá)*

---

El Canadá se complace en participar en el debate del Informe global de este año «La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas». Agradecemos a la Oficina que haya presentado un Informe tan bien escrito.

Se trata del tercer Informe global, relativo a los principios de libertad sindical y asociación, desde la adopción de la Declaración de 1998.

En los dos primeros informes se abordó la libertad de asociación desde la perspectiva de la representación eficaz en el mundo del trabajo en evolución, se identificó a los trabajadores excluidos y se propusieron medidas para hacer efectivos esos derechos progresivamente. El Informe global preparado para la Conferencia de este año se centra en las lecciones extraídas. Es particularmente oportuno, puesto que este año se celebra el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento y el sexagésimo aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La libertad sindical y de asociación colectiva son piedras angulares, son derechos fundamentales. La ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 puede ser un paso importante para lograr estos derechos, pero el verdadero reto es asegurar la aplicación efectiva de estos principios. Los derechos que se reconocen pero no se hacen efectivos en el terreno tienen poca importancia en la vida de los empleadores y los trabajadores. Entre los factores necesarios para hacerlos efectivos cabe señalar un marco jurídico adecuado, una administración laboral y mecanismos de cumplimiento eficaces, instituciones para facilitar la negociación colectiva y la resolución de conflictos, y organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores. Algunos países han tenido más éxito que otros para lograr estos objetivos. El Canadá sigue alentando a todos los Estados Miembros no sólo a que expresen su apoyo a los principios de libertad sindical, sino también a que tomen medidas

para proteger de antemano la libertad sindical en la práctica.

El reconocimiento del Canadá de la libertad sindical como derecho fundamental quedó plasmado en una decisión importante tomada por la Corte Suprema del Canadá en 2007. En esa decisión se determinó que la disposición relativa a la libertad de asociación contenida en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá protegía el derecho de sindicación a los efectos de la negociación colectiva. Si bien pasará cierto tiempo hasta que se conozca todo el alcance y la incidencia de esta decisión, es una prueba de la importancia, que tiene el tema.

En el Informe global se indica que los gobiernos desempeñan una función primordial en la creación de un entorno propicio para el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación. Para ello, son fundamentales las instituciones democráticas, una gobernanza eficaz, el reconocimiento y la protección de las libertades civiles y una participación activa con los interlocutores sociales. Todos los aquí presentes sabemos que el mundo del trabajo ha cambiado notablemente desde que la OIT nació hace casi 80 años. Nunca se subyará suficientemente la importancia que tiene que los interlocutores se reúnan para intercambiar puntos de vista, examinar nuevos enfoques y encontrar soluciones unánimes para resolver problemas incipientes.

El debate de hoy ha de ir seguido de acciones concretas. La OIT debería centrar sus esfuerzos en ayudar a los Estados Miembros a crear marcos propicios para la libertad sindical y la negociación colectiva, instituciones eficaces y mecanismos de diálogo social. Mediante esta acción práctica, el derecho fundamental a la libertad sindical puede tener un verdadero significado y repercusiones reales y positivas en las condiciones económicas y sociales en todo el mundo.

---

*Original inglés: Sra. PONTICELLI (Gobierno, Estados Unidos)*

---

Gracias, señor Presidente. El nuevo Informe global sobre la libertad de asociación y la libertad sindical nos ofrece una reseña completa de los factores que hacen posible la libertad de asociación y de los obstáculos que la limitan, así como una evaluación de las tendencias mundiales.

La libertad de asociación está consagrada en la Constitución de los Estados Unidos. Nuestro país tiene un firme compromiso de larga data con la democracia entre los trabajadores. El ejercicio de la libertad de asociación se ha fundamentado en una serie de principios básicos y duraderos que son: i) la libertad de los trabajadores de fundar sindicatos o afiliarse al de su elección y de elegir libremente si desean o no ser representados por una organización sindical o no participar en ninguna de esas actividades; ii) la obligación de los empleadores y de las organizaciones sindicales de entablar una negociación en buena fe, concluir convenios colectivos que cubran los términos y las condiciones de empleo, y cumplir los compromisos contractuales contraídos; iii) la organización de elecciones auspiciadas por el Gobierno en las que los empleados puedan elegir libremente a sus representantes mediante votación secreta.

El principal organismo federal encargado de la aplicación de las leyes relativas a la libertad sindical en los Estados Unidos es el Consejo de Relaciones Laborales (MLRB) que cumple dos misiones principales: En primer lugar, determina a través de elecciones democráticas por votación secreta si los em-

pleados desean ser representados por un sindicato con el fin de negociar colectivamente y, de ser así, por qué sindicato y, en segundo, lugar trata de prevenir y solucionar prácticas laborales improcedentes de empleadores o sindicatos.

Estas cuestiones son a menudo complejas. La OIT ha afirmado que las elecciones por votación secreta son conformes con los principios internacionales de libertad sindical. Estamos de acuerdo. Nuestra experiencia nos ha mostrado que la votación secreta es la mejor manera de asegurar la equidad, la justicia y la protección de los trabajadores de todas las formas de acoso e intimidación.

Nuestro sistema es eficaz. En los últimos cinco años el Consejo de Relaciones Laborales ha recuperado un importe total de 604 millones de dólares en salarios atrasados, multas y reembolsos de los trabajadores y se ha logrado reincorporar a 13.000 trabajadores que no debieron ser despedidos.

Nuestro sistema también es justo y eficaz. En el ejercicio económico 2007 el Consejo de Relaciones Laborales recibió 2.302 solicitudes para celebrar elecciones destinadas a designar a un sindicato como único representante en las negociaciones de un centro de trabajo. En promedio, se celebraron elecciones por votación secreta dentro de los 39 días que siguieron la presentación de la solicitud, y los sindicatos ganaron la mayoría de esas elecciones. Ese mismo año se celebraron 662 elecciones solicitadas para retirar la certificación a algunos sindicatos y estos 35,1 por ciento ganaron el de esas elecciones.

Durante el ejercicio económico 2007 el Consejo de Relaciones Laborales examinó más de 22.000 casos de presuntas prácticas laborales injustas. Después de las investigaciones pertinentes que duraron alrededor de dos meses, más de una tercera parte de los casos fueron admitidos a trámite. En 2007, El Consejo de Relaciones Laborales pudo resolver, mediante acuerdo entre las partes, aproximadamente el 97 por ciento de esos casos de prácticas laborales injustas admitidas a trámite.

Los Estados Unidos están comprometidos con la libertad sindical a escala internacional y nacional. En los últimos años, los Estados Unidos han apoyado los programas en la OIT que promueven la libertad de asociación y libertad sindical en América Central, África Oriental, Indonesia, Jordania, Marruecos y el Caribe. Esos programas tenían por objeto formar a los trabajadores y los empleadores acerca de los derechos y las responsabilidades que les conferían las leyes laborales nacionales, mejorar las relaciones entre los trabajadores, las empresas y los gobiernos a través de la formación en técnicas de mediación y arbitraje, ayudar a los gobiernos extranjeros a que apliquen su legislación laboral de manera más eficaz y, prevenir y resolver los conflictos laborales a través de mecanismos institucionales pacíficos.

La libertad sindical desempeña también un papel muy importante en la política comercial de los Estados Unidos. Como se señala en el Informe, los Estados Unidos han firmado, desde 2001, numerosos acuerdos de libre comercio que contienen invariablemente capítulos sobre cuestiones laborales que consignan las obligaciones de las partes frente a la OIT y los compromisos contraídos en el marco de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

La Libertad sindical es un valor de gran importancia para los Estados Unidos, que se comprometen a

trabajar para hacer avanzar la libertad y la democracia. Esperamos poder cooperar con los otros Estados Miembros para conseguirlo.

---

*Original inglés: Sr. ANDERSON (empleador, Australia)*

Voy a dirigir mis observaciones en este debate a los aspectos de la libertad sindical, del Informe y no las cuestiones de la negociación colectiva. No obstante, permítanme recomendar a los delegados, asesores y observadores el trabajo que el noviembre pasado presentaron los empleadores al Consejo de Administración de la OIT sobre la negociación colectiva resumido en la segunda edición del examen de la política social y laboral internacional de la (Organización Internacional de Empleadores), publicado la semana pasada.

Los que llevamos aquí algún tiempo sabemos que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), es una piedra angular de la OIT. Este convenio nos fortalece y da vida al papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, en la misma medida en que nos da fuerzas, también observamos problemas que se indican en el Informe global, problemas que surgen cuando no se reconoce la libertad sindical o cuando el Convenio se ha ratificado pero no se ha aplicado, así como problemas relacionados con su aplicación que podrían impedir la ratificación o el reconocimiento. Como miembro del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT puedo asegurarles que éstos no son problemas abstractos; afectan a la gente, a las organizaciones, al orden social y también a las economías.

El Informe global se basa en la propuesta correcta de que el papel de los gobiernos consiste en proporcionar un entorno propicio para la libertad sindical. El Informe señala inquietudes en relación con las tasas de ratificación sobre la base de los datos presentados, esto es cierto, pero no debe magnificarse: el convenio aún cuenta con 148 ratificaciones. También es cierto que la ratificación puede conducir a un reconocimiento efectivo, y en muchos casos lo hace, pero me dieron a elegir entre tasas de ratificación y reconocimiento efectivo en el terreno, sé que lo elegiría: el reconocimiento efectivo. La aplicación es lo que en última estancia hace la diferencia en las vidas y las organizaciones, tal como señala el Informe; se trata del verdadero reto. Es interesante observar que en el Informe se concluye que las quejas en materia de libertad sindical en relación la falta de libertades civiles se ha reducido en comparación con los problemas derivados de la aplicación y los derechos y principios pertinentes, lo cual resulta instructivo. Esto debería obligar a cada uno de los elementos de la OIT a hacerse preguntas sobre por qué en la práctica no hemos llegado a las metas en tantos contextos. En el examen se debería incluir a la propia OIT. No cabe duda de que la mayoría de las razones por las que se niega esta libertad se debería a la falta de voluntad del Estado para aceptar el concepto pleno de libertad sindical ya que éste lo considera, por desconocimiento o por desafío, como una amenaza. Sin embargo, más sutil es la posibilidad de que una de las razones por las cuales existen los problemas en la práctica se debe a que los límites del concepto no son claros y, como resultado, estos límites se perciben como un impedimento a la ratificación o aplicación nacional.

No digo esto, para exculpar a los gobiernos, lo digo porque debemos tener cuidado con los límites

que imponemos. Debemos asegurarnos de que el principio conserva su claridad histórica. Si el principio está y permanece claro como el cristal, habrá más posibilidades de que la causa moral y jurídica contra los gobiernos que no cumplan engendre una oleada de indignación mundial y obligue al cambio. En el Informe global, especialmente en su capítulo I se ofrece un esbozo de algunos de los casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical. En la mañana de hoy no disponemos de tiempo para examinarlos; algunos son de mi propia región, Asia y el Pacífico. Permítame decir simplemente que cuanto más fuertes y claros sean los compromisos de los gobiernos con una administración eficaz de la justicia, en los casos en los que se haya violado la libertad sindical, más probabilidades habrá de que los órganos de supervisión de la OIT, incluido el Comité de Libertad Sindical, permitan que se respeten estos procedimientos nacionales. En el párrafo 43 del Informe se aborda este punto. Así con todo, una parte débil del Informe es la deducción de que el objetivo *per se* de la libertad sindical es incrementar las tasas de miembros de los sindicatos y las organizaciones de empleadores. En el párrafo 46, por ejemplo, figura esta deducción. Más bien en el Convenio se tratan las libertades respecto de los derechos institucionales de los sindicatos y las organizaciones de empleadores para existir y realizar su labor sin injerencia, e independientemente de los gobiernos o cualquier otra coalición. Esto es lo fundamental respecto del principio para las organizaciones de empleadores.

Los miembros pueden y deben ser una consecuencia natural de la libertad, pero no es el objetivo intrínseco en sentido estricto. La libertad sindical se refiere asimismo a la libertad de afiliación a organizaciones, la libertad de seguir siendo miembro de organizaciones, la libertad para dejar de ser miembro y la libertad de nunca serlo a pesar de haber tenido libertad de elección para ello. El Informe no habla de esta perspectiva más amplia.

En resumen, por lo tanto, debemos aprovechar la oportunidad que nos brinda el Informe Mundial en este debate para renovar nuestro compromiso con el principio de libertad sindical y, en particular, con su reconocimiento efectivo. Deberíamos examinar nuestras responsabilidades sindicatos, gobiernos, organizaciones de empleadores y la propia Oficina. Ante todo deberíamos considerar el concepto al menos en su forma más pura, que es fundamental para el orden económico y social, a pesar de los enormes cambios que han ocurrido en los sesenta años, transcurridos desde que nuestros antecesores promulgaran el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

---

*Original francés: Sr. VAN HOLM (Gobierno, Bélgica)*

Mi delegación agradece al Director General este Informe, que de conformidad con su papel en el seguimiento de la Declaración de 1998, nos da una visión global de los progresos, pero también de los retos que tenemos que superar para asegurar a todos el acceso a los derechos de sindicación y de negociación colectiva. El Informe revela que a pesar de la toma de conciencia de la importancia de estos derechos fundamentales y de los enormes progresos logrados en la mayoría de las regiones del mundo, el cuadro de conjunto es inquietante.

Cerca del 50 por ciento de la población activa total de los Estados Miembros de la OIT, vive en las

cinco grandes potencias mundiales que aún no han ratificado el Convenio núm. 87.

Entre los Estados Miembros que han ratificado los Convenios, varios son aquellos que encuentran persistentes dificultades para la aplicación efectiva de esos derechos fundamentales, como lo testimonian los debates anuales en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas.

Mi delegación quisiera referirse a los grupos de trabajadores que tienen mayores dificultades en hacer respetar estos derechos. Los trabajadores de la economía informal y entre ellos, los trabajadores domésticos, los de las zonas francas de exportación y los trabajadores migrantes, cuyo número sigue creciendo.

La vulnerabilidad de estos grupos, en el empleo y la vida económica, es considerable. ¿Quién, fuera de la OIT, puede, sin embargo, interesarse en su suerte de manera eficaz?

Es pues inevitable que los gobiernos y los interlocutores sociales deban cooperar y coordinarse. Nuestra experiencia reciente lleva también a mi delegación a observar que las cooperaciones, incluso ampliadas a otros interlocutores incluso de la sociedad civil, pueden aumentar la movilización.

En 2005, en Bélgica, una campaña de sensibilización sobre la situación del personal doméstico internacional, fue lanzada por iniciativa de la Fundación Rey Balduino en concertación con varios ministerios y el Consejo General del Trabajo.

Esta campaña trataba de recordar el marco jurídico en vigor a los trabajadores de los servicios de primera línea que se enfrentan a las demandas de los trabajadores de estos grupos vulnerables, pero también a los empleadores a fin de que se tomen en cuenta los derechos de estos trabajadores.

Los grandes sindicatos belgas llevan combates conjuntos en la lucha contra la discriminación de los trabajadores migrantes en el mercado del empleo.

¿Qué puede hacer la OIT? Continuar sin descanso estos esfuerzos, crear una movilización y la mayor solidaridad con estos grupos de trabajadores en sus informes, sus perspectivas, su asistencia técnica y apoyar sobre todo a los sindicatos de los países interesados a fin de que lleguen a los más amplios grupos de esta población.

La Ministra del Empleo ya pudo expresar al Director Ejecutivo, el 4 de junio, las esperanzas que pone en el futuro convenio sobre el trabajo doméstico.

Hemos observado también con interés las distintas iniciativas desplegadas en el plano internacional por los gobiernos y actores no gubernamentales para promover la libertad de sindicación y negociación colectiva. La firma de por lo menos 61 acuerdos marco internacionales que se refieren a menudo a la libertad de sindicación y negociación colectiva revela una tendencia que se afirma. Habría que seguir este fenómeno y sobre todo, velar por que la OIT sea consultada o esté implicada en el control de esos acuerdos, que constituyen una herramienta que se utiliza cada vez más para fijar las reglas de conducta de las empresas multinacionales en el ejercicio de su responsabilidad social para responder a ciertos problemas planteados por la mundialización en sus operaciones.

Esos acuerdos marco internacionales son un reconocimiento oficial de asociación a nivel mundial que implican a los interlocutores sociales.

En este marco, Bélgica apoya la propuesta de la Subcomisión de Empresas Multinacionales, del

Consejo de Administración, de que se establezca un programa que permita otorgar orientaciones o asesoría especializada a las empresas sobre la manera en la cual aplican las normas internacionales del trabajo y la Declaración sobre las EMN y promover una mejor utilización de esta última.

Para terminar, mi delegación expresa dos preocupaciones: por un lado, la disminución de la financiación extrapresupuestaria para la cooperación técnica que podría servir para promover la libertad sindical y la negociación colectiva. Ha llegado el momento quizá de examinar y hacer un ajuste en este desequilibrio en el reparto de recursos entre los cuatro grupos de principios y derechos fundamentales que no pueden aplicarse de manera eficaz sin que se tenga un enfoque integrado.

Por otro, mi delegación quisiera, en el marco de los debates sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT, reiterar la importancia de los informes globales para asegurar el seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El análisis completo y minucioso, tal y como existe en la actualidad, en cada uno de los grupos de principios y derechos fundamentales, constituye una fuente inestimable de informaciones y permite orientar con eficacia las prioridades de las acciones que la OIT lleva a cabo para hacer que se apliquen estos derechos fundamentales en beneficio de todos.

El objetivo ambicioso del Director General de una ratificación universal de los convenios fundamentales de aquí al 2015 constituye una estrategia que está apoyada al cien por cien por mi Gobierno.

---

*Original francés: Sr. BARDE (empleador, Suiza)*

---

Me dirijo a ustedes como Presidente del grupo europeo de la Organización Internacional de Empleadores. En las múltiples visitas que realicé en los países de la región de Europa, particularmente en los países de Europa central y del este, pude constatar una evolución claramente orientada hacia la libertad de asociación y la libertad sindical, pero el sentido de esta libertad no se ha comprendido aún en su integridad ni será percibido de la misma manera por todos. Las dificultades del pasado persisten y a veces engendran miedos frente a lo que implica la libertad de asociación. Es por esto que a veces enfrentamos problemas ligados a la verdadera comprensión de su utilidad y su funcionamiento.

Cabe destacar que esto implica apostarle a la confianza, confianza en la responsabilidad de los interlocutores sociales. Esta apuesta no es siempre evidente para algunos Estados que recientemente entraron en el sistema de economía de mercado y en un sistema democrático y que, por supuesto, tienden a preocuparse más por su propio crecimiento económico que por una alianza social, que algunos perciben como un freno para su libertad de acción.

En algunos países, las cámaras de comercio con afiliación obligatoria participan en los diálogos sociales, lo que impide a los empleadores independientes desarrollar sus propias asociaciones. En algunos países en transición la influencia de las figuras públicas y de los partidos políticos impide que se dé una gestión independiente al interior de las organizaciones profesionales.

Por lo tanto, tal y como lo señalé hace un momento, se plantea un problema de comprensión, de responsabilidad de los distintos factores económicos, sociales y políticos y todo esto se traduce en una cuestión de confianza. Se trata de una problemática

fundamental. En consecuencia, deberíamos canalizar todos nuestros esfuerzos y adaptarlos a las situaciones particulares y específicas de cada uno de los países.

El Informe global menciona y describe algunos países y su respectiva situación, tal y como debe hacerlo, pero es nuestro papel, también, evaluar la importancia relativa de las expectativas reales o presuntas en torno a la libertad de asociación, en función del respeto que los Estados manifiestan frente a los principios básicos y en función además de los principios democráticos y constitucionales de los países interesados.

---

*Original inglés: Sr. RADIBE (trabajador, Botswana)*

---

Desde la Federación de Sindicatos de Botswana, encomiamos los esfuerzos desplegados por la OIT para garantizar el examen de algunas de las cuestiones pendientes.

Consideramos que el Convenio núm. 87 es fundamental, porque permite la participación democrática de los ciudadanos y trabajadores de las naciones. Sin embargo, pensamos que la OIT, junto con los trabajadores, empleadores y gobiernos, debería hacer que las actividades de las organizaciones relativas al Convenio núm. 87 fueran objeto de una evaluación y un seguimiento adecuados. En algunos países donde se ha ratificado el Convenio núm. 87 la situación de los trabajadores es peor que en otros países que no lo han ratificado. Deberían crearse mecanismos e instrumentos para garantizar que se lleve un seguimiento en los países. No pretendemos criticar el trabajo de la Comisión de Expertos y otras Comisiones de la OIT, pero creemos que queda mucho por hacer en Botswana, ya que tenemos poca experiencia en materia de sindicatos, en particular en el servicio público.

Pensamos que queda mucho por hacer en el servicio público porque parece que la mayoría de nuestros gobiernos considera que los trabajadores del sector público no deberían tener derecho a sindicarse y a la negociación colectiva. Sin embargo, esto demuestra claramente la hipocresía y la denegación por parte del Gobierno, que se opone a proporcionar un entorno propicio para que se pueda gozar de esos derechos.

En los últimos años, los trabajadores que querían gozar de este derecho fueron víctimas de intimidación. Algunos fueron despedidos y no podían afiliarse a federaciones o sindicatos.

En este caso, pensamos que los gobiernos del mundo deberían ser conscientes de que una vez que se ratifican instrumentos como éste, tienen que respetarse los derechos. Quisiéramos insistir en que nuestro Gobierno debería establecer una estructura tripartita de diálogo social que brindase la oportunidad de que todos los interlocutores plantearan problemas, que en ocasiones afectan a los trabajadores, o cuestiones como, por ejemplo, los acuerdos económicos y de otra índole; a este respecto, los trabajadores y las organizaciones sindicales siempre son dejados de lado.

Pensamos que el diálogo social permitirá que los trabajadores del mundo gocen del fruto de su trabajo.

Felicitemos en ese sentido a la OIT por haber llevado a cabo misiones en todo el mundo y por el excelente trabajo realizado, pero seguimos creyendo que queda mucho por hacer.

*(Se levanta la sesión a las 13 horas.)*



## Quinta sesión

Viernes 6 de junio de 2008, a las 15 h. 10

Presidentes: Sr. Louh, Sr. Tabani, Sra. Diallo

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

---

*Original árabe:* El PRESIDENTE

---

Tengo el honor de abrir esta sesión. Bienvenidos todos. Vamos ahora a seguir con el debate que hemos comenzado con relación al tema del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2008.

Como todos bien saben, este Informe tiene como tema *Libertad asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Quisiera recordarles a todos, y en especial para aquellos que no han estado en la mañana, que este Informe es el tercer informe sobre el mismo tema, ya que hemos tenido un primer informe en el año 2000, que llevaba por título «La vida en el trabajo» y había un segundo informe en el año 2004. Y este segundo informe era «Organización con miras a la justicia social» y este año, como todos saben, estamos celebrando el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT sobre los principios de base.

También quisiera recordarles que estamos festejando la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) sobre las libertades sindicales y sobre el derecho de sindicación.

El Informe que ha sido presentado nos ha presentado una serie de medidas con miras a fomentar la libertad sindical y la libertad de asociación, y para relanzar la negociación colectiva. Sus opiniones constructivas van a ayudarnos a enriquecer este Informe que nos ha sido presentado.

Me gustaría recordarles que no se trata de abrir aquí un debate. No cabe tampoco discutir de un caso particular o de un determinado país porque eso se hace en otras instancias, en otras comisiones. Por ejemplo, en el marco de la Comisión de la Aplicación de Normas. Ahí se habla de los casos de los países pero aquí se hace un debate tipo general.

También quisiera recordarles que el período que se le da a cada participante será de cinco minutos y, por favor, les ruego que respeten estos cinco minutos con miras a permitir el máximo número de personas en estas intervenciones.

---

*Original inglés:* Sr. De WITT (Gobierno, Reino Unido)

---

El Gobierno del Reino Unido apoya firmemente los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT que promueven y protegen los derechos de los trabajadores en el mundo entero. Fuimos el primer país que ratificó el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación que fue adoptado en 1948. Tenemos la firme convicción de que estos derechos siguen siendo fundamentales para nuestras democracias.

También apoyamos firmemente los mecanismos de control de la OIT, que son únicos, y que permiten que las organizaciones de empleadores y de trabajadores velen por la aplicación de esos derechos y entablen un diálogo con los gobiernos sobre temas relacionados con su aplicación. Estos procesos han permitido a la OIT hacer lo máximo posible, o incluso más que cualquier otro organismo, para denunciar las violaciones de los derechos internacionales de los trabajadores y lograr que se respeten.

Hoy, cerca de 150 países han ratificado el Convenio núm. 87. Más de 150 países han ratificado el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Y, a través de la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, todos los Estados Miembros de la OIT se han comprometido a respetar, fomentar y poner en práctica dichos derechos, así como también los demás convenios fundamentales del trabajo, independientemente de su nivel de desarrollo económico y de que hayan o no ratificado los convenios pertinentes de la OIT.

Sin embargo en el siglo XXI, sin embargo, aún se observan violaciones de estos derechos, tal como ha sido recalado en el primer Informe global publicado en el año 2000, que se centró en estos convenios. Si bien el segundo Informe global, sobre la libertad de asociación y de negociación colectiva, publicado en el año 2004, demostraba que el panorama global en general era alentador, también demostraba que en demasiados países persistían las violaciones de los derechos fundamentales.

El mensaje del Informe de este año es similar. Si bien la mayor parte de los Estados Miembros reconocen plenamente el derecho a la libertad sindical, el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva, hay casos muy graves de violación de estos derechos. Por lo tanto, apoyamos la propuesta de la OIT relativa a un plan de acción que, en los próximos cuatro años, ha de centrarse en la ratificación y la aplicación de las normas laborales, relativas a estos derechos. Esto ayudará a los man-

dantes a poner en práctica estos derechos y fortalecer la base de conocimientos de la OIT con el fin de facilitar su labor de concienciación en este ámbito.

El Gobierno del Reino Unido asume sus responsabilidades en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 con mucha seriedad. Tal como se ha informado a la OIT, en los últimos años hemos realizado una serie de exámenes detallados de nuestra legislación sobre los derechos sindicales. Hemos enmendado nuestra legislación donde se ha determinado la posibilidad de hacer mejoras.

Una serie de acontecimientos recientes ocurridos en el Reino Unido con relación a los derechos sindicales puede ser de interés para la Comisión.

Quisiera empezar, por el derecho de los sindicatos de utilizar el estatuto de miembro de un partido político, como un criterio legal para demostrar la afiliación a un sindicato. En la Conferencia de la OIT del año pasado el Gobierno del Reino Unido explicó que estaba emprendiendo consultas públicas sobre este tema a la luz de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso ASLEF versus del Reino Unido. El Gobierno del Reino Unido emitió una respuesta en el mes de noviembre y confirmó que cambiaría la ley en la primera oportunidad posible, enmendando sustancialmente las partes pertinentes de la Ley de Consolidación Sindical y Relaciones Laborales de 1992. Hemos avanzado rápidamente. La cláusula núm. 18 del proyecto de ley del empleo que actualmente está ante la cámara los Lores, contiene disposiciones para cambiar la ley de 1992 ampliando significativamente la autonomía sindical. Este proyecto de ley se convertirá en ley este otoño.

En todo este proceso, el Gobierno del Reino Unido ha reconocido que es un tema difícil que implica derechos humanos contradictorios. Por lo tanto no es de sorprender que durante ese trámite parlamentario esa parte del proyecto de ley haya sido estudiada muy detalladamente. Hay muchos pares, de todos los partidos políticos, que critican el enfoque desregulatorio que hemos seguido en la cláusula núm. 18. Recalcan que la ley debe ser equilibrada y reconocer plenamente la importancia de los derechos de los individuos de tener creencias políticas y de pertenecer al sindicato de su elección. En este momento es difícil saber qué formulación elegirá el Parlamento del Reino Unido para esta cláusula. Por supuesto debemos mantener a la Comisión de Expertos plenamente informada al respecto.

En el Reino Unido también se ha emprendido un examen en profundidad de la posición de los representantes sindicales, como solemos recalcar el sistema de las relaciones laborales del Reino Unido es muy descentralizado. Generalmente, la negociación colectiva se emprende a nivel de la compañía o incluso a un nivel más bajo, por lo tanto tenemos centenares de unidades de negociación colectiva, en las cuales los representantes sindicales tienen un papel importante en materia de negociación. Estos representantes tienen que combinar su trabajo como empleados con sus funciones sindicales.

Nuestro examen ha demostrado que para un grupo representativo esto resulta difícil. Por lo tanto, el Gobierno del Reino Unido, ha pedido a los servicios independientes de consultoría, conciliación y arbitraje ACAS, que revise y actualice su repertorio de recomendaciones de prácticas sobre tiempo libre para obligaciones y actividades sindicales para dar orientaciones sobre la forma de abordar estos problemas. ACAS tiene representantes tanto de los sin-

dicatos como de los empleadores entre sus miembros. Su repertorio de recomendaciones prácticas es importante pues establece normas de conducta y es tomado en cuenta por nuestros tribunales laborales para tomar decisiones sobre las quejas relativas al tiempo libre para actividades sindicales. Esperamos que este nuevo repertorio de recomendaciones prácticas entre en efecto después de las consultas públicas que tendrán lugar en la primera mitad del año entrante.

En conclusión, consideramos que los Convenios núms. 87 y 98 son fundamentales para las buenas relaciones laborales modernas. Tenemos que seguir buscando las mejores formas de garantizar su cumplimiento. Esto se hace de manera eficaz, en nuestra opinión, si se tiene plenamente en cuenta la gran variedad de diferentes situaciones que caracterizan las relaciones modernas. El asesoramiento que da la OIT debe adaptarse a esta gran diversidad de circunstancias.

---

*Original inglés: Sr. ALLEY (empleador, Canadá)*

---

Al comienzo quisiera señalar que simplemente es la primera conferencia de la OIT a la que asisto, así que voy a ser breve para no avergonzarme. Se me dijo que esto sería una experiencia y lo ha sido. He aprendido un nuevo idioma que lo llamo *iloese*; eso me lo llevaré a Canadá conmigo, pero quisiera que sepan que sí se algo sobre la OIT, ya que mi tío, John Mainwaring presidió el Consejo de Administración a comienzos de los años setenta, cuando era representante del Gobierno de Canadá.

He revisado el Informe global y me gustaría hacer los siguientes comentarios, desde la perspectiva de los empleadores de Canadá.

Lo primero que quisiera señalar es que en muchos casos el Informe se refiere a la «libertad sindical y el derecho de negociación colectiva», «y era a» la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva», como reza la Declaración. Para nosotros, ésta es una distinción importante.

Esto asentado, ahora quisiera hacer un par de comentarios adicionales.

Lo primero es que los empleadores del Canadá apoyan el derecho de libertad sindical. Esto supone el derecho de los empleados y de los empleadores a afiliarse libremente a un sindicato o a una asociación de empleadores que ellos escojan; pero también supone el derecho a no unirse a un sindicato o a una organización de empleadores.

En el Canadá, los diferentes gobiernos tratan la cuestión de libertad sindical con mucha seriedad al nivel de las políticas. Eso lo hemos escuchado antes, a la Sra. Young. Los gobiernos se aseguran de que existan los instrumentos legislativos necesarios y que sean equilibrados y justos.

Pero el verdadero tema para los empleadores del Canadá ahora no es si sus empleados tienen la libertad sindical o no; claramente la tienen. El verdadero tema para nosotros actualmente es encontrar la gente indicada, con las habilidades indicadas y en el momento. Estamos en mercados sumamente competitivos para los empleados y por lo tanto los empleadores tratan muy bien a sus empleados porque si no, los pierden.

Los empleadores conocen bien las legislaciones sobre normas laborales y acuerdos de negociación colectiva. Para atraer a los empleados tienen sueldos muy interesantes, muy por encima de lo exigido.

Los empleadores del Canadá, y creo que todos los empleadores, creemos que tenemos que asegurarnos de que la Declaración siga siendo pertinente. Para lograrlo, tenemos que tener el pleno apoyo y participación de todos los interlocutores sociales. La OIT tiene que embarcarse en programas para asegurar que el perfil de la Declaración siga siendo pertinente. Para seguir siendo pertinente, la Declaración y su seguimiento deben de ser pertinentes para los empleadores. Ahora, bien conforme leí el Informe, parecería que la única forma de lograr la libertad sindical es a través de la ratificación. Lo que yo entiendo es que el espíritu de la Declaración insta a la adhesión a los principios extraídos de los cuatro convenios principales, y no a la ratificación. Los empleadores han adoptado la postura, y yo creo que con bastante razón, de que la Declaración no es un instrumento para alentar a la ratificación, sino que más bien ha de utilizarse para adherirse a los principios medulares.

Para concluir, los empleadores de Canadá apoyan el derecho de libertad sindical. Es el signo de una sociedad dinámica y democrática y nosotros alentaríamos a la OIT a que siga ofreciendo su apoyo cuando sea necesario para asegurar que todos los trabajadores y empleadores tengan el derecho a escoger o no escoger convertirse en miembros de un sindicato o una organización de empleadores.

---

*Original portugués: Sr. FELICIO (trabajador, Brasil)*

---

Antes que nada, debo aclarar un equívoco que se registra en el Informe Anual de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, documento GB.301/3.

Los expertos responsables de la compilación de los informes y observaciones anuales, consideran que la Central Unica de Trabajadores CUT de Brasil, apoya el sistema de un sindicato único, y que por tanto, se contraviene el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Esta información, sin embargo, no es acertada ni corresponde a nuestra historia y nuestra práctica, ni a nuestra concepción sindical. El estatuto de la CUT prescribe, como parte de los principios y compromisos fundamentales de la entidad, la lucha por los principios consagrados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm.87) y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98) como forma de garantizar la libertad sindical definitiva para los trabajadores brasileños. Aparte de esto, siempre que se discute la reforma sindical en el país, la CUT aboga por poner fin al sistema del sindicato único por considerarlo una restricción indebida del derecho de la libre asociación.

Hecha esta aclaración, pasaré a comentar los desafíos existentes en mi país en materia de libertad sindical.

Hay que destacar como un avance hacia el reconocimiento oficial de las centrales sindicales, los mensajes dirigidos por el Presidente de la república, al Parlamento, con miras a la ratificación de los Convenios núms. 151 y 158, la creación del Foro Laboral Nacional y de la mesa de negociación permanente para el servicio público federal, y la enmienda constitucional núm.45/2004, que autoriza la intervención judicial en las negociaciones colectivas únicamente cuando por ambas partes lo soliciten.

Aparte de lo anterior, debe señalarse que la lucha por la libertad sindical continúe pues los desafíos

siguen siendo inmensos. La reforma sindical promulgada por medio de la ley núm. 11/648 de 2008 reconoce las centrales sindicales, pero dicha reforma fue sólo parcial. Es imperioso terminar con el concepto del sindicato único y revocar las tasas e impuestos sindicales para que la legislación nacional se ajuste al Convenio núm. 87. El Presidente Lula está a favor del Convenio núm. 87, pero hay sectores del movimiento sindical de trabajadores y empleadores de mi país que están en contra de este Convenio. En América, únicamente Brasil y los Estados Unidos se han abstenido de ratificar este Convenio, a la vez que algunos países de Latinoamérica, que si lo han ratificado y no lo aplican, como es el caso de Colombia. Nos resta aún garantizar la representación de los empleados en el lugar de trabajo, pues las prácticas antisindicales siguen siendo un problema grave en nuestro país, y podría citar algunos ejemplos concretos.

Los siguientes son ejemplos de las prácticas antisindicales. 1) las violaciones en que incurrió la empresa Unilever, en 2006 que dieron lugar a una queja presentada a la consideración del Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2.470; 2) despido discriminatorio de dos miembros del Consejo Sindical de la empresa IFER, y de la empresa LG Electronic; 3) el despido del ex dirigente sindical de un canal de televisión; 4) la presentación de acciones judiciales y el empleo de fuerza por la policía en la empresa Randon, para impedir la movilización de sus empleados en una campaña de reivindicaciones salariales; 5) la instauración de medidas legales contra el sindicato de docentes de educación de Rondonia, por la Asamblea Legislativa del Estado. (Aclarar que este caso ya fue comunicado a la OIT); 6) ausencia de negociación colectiva para los servidores públicos en la mayoría de estados brasileños; 7) ausencia de negociación colectiva eficaz en el sector rural para garantizar mejores salarios y mejores condiciones de vida para todos los trabajadores rurales al igual que para los campesinos que trabajan a nivel de empresas familiares.

En este contexto, la actuación del poder judicial brasileño deja mucho que desear. No se trata de negar los progresos alcanzados ni de ocultar que se han dictado condenas por conductas antisindicales incurridas la red de Gasol o en contra de la empresa Sadia. Tampoco se han adoptado decisiones judiciales respecto de las medidas aplicadas en el distrito federal de Minas Gerar. Sin embargo, el gran problema en Brasil es la enorme demora en impartir justicia. Hasta hoy, por ejemplo, no se ha dictado un fallo por la masacre ocurrida el 2 de diciembre de 1999 en la empresa Novacap de Brasilia, que culminó con la muerte del empleado José Ferreira da Silva. Es bien sabido que la demora en la justicia, lleva a la injusticia y a la impunidad. Además las sanciones eventualmente aplicadas no son disuasivas.

Consideramos que en estos momentos el movimiento sindical está atravesando un momento crítico de oportunidad y riesgo. Para que podamos aprovechar estas oportunidades y concluir las reformas sindicales necesarias necesitamos el apoyo permanente de la OIT, especialmente en lo que atañe a la eliminación de las prácticas antisindicales y la ratificación de los Convenios núms. 87 y 151. Podríamos valernos de la conmemoración de los 60 años del Convenio núm. 87 para desarrollar e impartir cursos y seminarios a favor de su ratificación en mi país.

También necesitamos el apoyo de la OIT para combatir los movimientos que restringen el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva y las personas que se consideren culpables de ello deberán ser objeto de sanciones, tal como ocurrió en el caso de Unilever y de la Asamblea Legislativa de Rondonia.

---

Sr. De REGIL (*empleador, México*)

---

La promoción de la libertad de asociación como un principio general y como un derecho humano ha sido sin duda un trabajo de éxito. La declaración que lo analiza lo presenta así. Veamos la realidad.

En la práctica la asociación de individuos ha sido una constante, y en el ya largo tiempo que he pertenecido al Comité de Libertad Sindical, de 1986 a la fecha, he constatado que la tendencia de gobiernos y de personas para aceptar, regular y usar la libertad de asociación es una constante.

Ahora bien, en esta situación, debemos señalar que el derecho de asociación es el género, mientras que el derecho de gozar de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son cuestiones de especie, dentro del género.

En la práctica hemos visto que cada vez más surgen formas de asociación, de sindicación y de negociación colectiva en regiones del mundo en donde antes, apenas hace diez años, ni siquiera se pensaba en estos derechos.

Por lo mismo, debemos concluir que, en términos generales, la libertad de asociación ha crecido notablemente y que el derecho de los órganos de control de la OIT, así como su trabajo, han facilitado y fortalecido este derecho humano fundamental.

No obstante lo anterior, conviene también clarificar debidamente lo que la experiencia y la práctica han demostrado en estos casos en materia de libertad sindical y en materia de libertad de asociación. Por ejemplo, el tema de la jurisdicción es frecuentemente abusado, pues se pretende violar la legislación sindical de muchos países al tratar de obtener registros sindicales sin contar con suficientes miembros, o con las mismas personas en más de dos sindicatos. También, usar un sindicato de industria específica para representar personas de otras actividades o pretender negociar con otras empresas de actividad diferente.

De la misma manera, se pretende tener una pluralidad de sindicatos en la misma actividad. En mi país, México, queda claro que la actividad sindical es un gran negocio y, por lo mismo, se ha buscado proliferar su participación en las actividades laborales. Esto tiene su reflejo más claro en el hecho de que los sindicatos se oponen a que otras formas de asociación, para buscar representación y aun negociación colectiva, sean aceptadas dentro de la OIT y se les reconozca el derecho a representar personas en razón de su actividad profesional. Así, se pretende ignorar a las sociedades y asociaciones civiles, las sociedades cooperativas y las sociedades solidaristas, las que claramente son grupos colectivos que trabajan y, lo que es aún peor, representan el derecho de las personas a disentir, a buscar otras formas de asociación, lo que es grave.

El principio fundamental es el derecho de ingresar, salir o no ingresar a un sindicato y mientras no se reconozca el derecho de buscar otras formas de asociación representativa, se otorga un privilegio de monopolio al sindicalismo, lo que es en verdad atentatorio contra los derechos humanos.

El derecho de asociarse en la forma que se decida pertenece a la persona, no a una entidad. Por lo mismo, es urgente analizar los elementos que deben formar el nuevo concepto de libertad de asociación.

Independientemente de lo anterior, resulta fundamental continuar impulsando el derecho de asociación de los trabajadores y de los empleadores. En la práctica hemos constatado lo importante que es el mantener los principios de libertad de asociación vigentes y apoyados. Esto no es sólo un privilegio de las personas que trabajan, sino también para los empleadores, pues para nosotros este derecho ha resultado ser un arma fundamental para mantener la independencia de los gobiernos, alimentar a la libre empresa y fortalecer el crecimiento económico de los países.

El derecho de asociación ha resultado ser el mayor y gran apoyo de la democracia y de la libertad. Todos hemos presenciado el alto número de casos en donde los gobiernos totalitarios y dictatoriales atacan y agreden a las asociaciones libres de empleadores y de trabajadores.

En otro orden de ideas, quisiera resaltar algunos puntos que con la experiencia de muchos años en esta casa, y especialmente en los temas jurídicos y los órganos de control, he podido detectar y por tanto aprender de ellos. Por ejemplo, un punto que merece resaltarse es el que se refiere a los medios que se han usado para prevenir e incluso impedir abusos que han resultado en pérdida de la libertad y también en pérdida de vidas.

Hemos tenido muchos casos en donde la celeridad en la acción y el uso de medidas de apremios, envío de misiones y la decisiva acción preventiva nos ha dado la satisfacción de prevenir situaciones desgraciadas.

Sin embargo, también hemos aprendido lecciones a veces dolorosas, a veces desilusionantes. Esto lo refiero por conocer casos en donde el abuso de los órganos de control, solicitando acción directa, han resultado en cuestiones de franca extorsión o deformación de los sistemas judiciales de algunos países.

En vista de lo anterior, me parece que las conclusiones que yo podría proponer serían las siguientes: en la realidad económica de ahora, resulta evidente que las personas que trabajan no solamente usan los sindicatos para lograr representación frente a empleadores. Hay ya en el mundo actual otras formas de asociación usadas para formalizar el trabajo, tales como asociaciones civiles, cooperativas de trabajo, sociedades solidaristas y otras formas de representación gremial, incluso los colegios profesionales. Las acciones deben ser preventivas y correctivas, pero los órganos de control deben tener la precaución y prudencia elemental para no ser usados por grupos sin escrúpulos y con marcada tendencia al abuso y la extorsión. Finalmente, la libertad de asociación es el eje fundamental de la libertad, la democracia y el desarrollo y, por lo mismo, debemos seguir impulsándolo.

---

Sr. LUCAS (*trabajador, Guatemala*)

---

Como delegado de los trabajadores guatemaltecos nos complacemos en participar en esta discusión sobre el Informe global y que esencialmente se refiere a los principios fundamentales del trabajo. Yo me referiré concretamente al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el dere-

cho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Al analizar el Informe, nosotros hubiésemos deseado informar que en mi país, Guatemala, se ha avanzado en el cumplimiento de los derechos recogidos en estos Convenios. Lamentablemente, no se pueden dar ejemplos de avances con respecto a estos derechos. Por el contrario, se han degradado estos derechos pues ha incrementado la violencia o, en otros casos, ha habido hasta asesinatos de sindicalistas.

Guatemala tiene con este diez años consecutivos de exámenes individuales en la Comisión de Aplicación de Normas de esta Conferencia Internacional por graves violaciones a los derechos fundamentales. Esto demuestra la indiferencia e incapacidad del Estado de Guatemala para implementar las medidas, lograr que se respeten nuestros derechos y detener los actos de discriminación sindical.

La violencia, la corrupción y la impunidad son el principal obstáculo. Nuestro sistema de justicia es débil y los funcionarios son, con pocas excepciones, en la mayoría de veces parciales a favor de los intereses de la oligarquía guatemalteca. El propio Gobierno de Guatemala ha aceptado oficialmente que en el sistema de justicia laboral existe un bajo nivel profesional e impera la corrupción.

Los sectores sociales más relevantes son aquellos vinculados a la exportación, bajo el contexto del Tratado de libre comercio con los Estados Unidos y la Unión Europea. Por esa razón es necesario que exista un programa de verificación de cumplimiento de las leyes nacionales y los convenios de la OIT, como el que existe en Camboya para garantizar que las actividades de producción se hayan realizado sin violación a esos derechos fundamentales. Las organizaciones de trabajadores somos objeto de represión, como lo son en su mayoría campesinos, trabajadores agrícolas, trabajadores de empresas agroexportadoras de la industria textil, trabajadores de la economía informal y trabajadores de las municipalidades.

Es necesario que la OIT preste más atención a la calidad de los proyectos de cooperación. Por ejemplo, en Guatemala, la Oficina Subregional de Costa Rica ejecuta dos proyectos: uno para el fortalecimiento de la justicia, y otro para la verificación del libro blanco. Pero los trabajadores organizados consideramos que debe revisarse el contenido de los mismos y garantizar la imparcialidad especialmente en las verificaciones. Esto servirá para que la OIT contribuya, no sólo al Estado de Guatemala sino a los Estados de Centroamérica para superar la grave situación de violencia y discriminación en contra de los trabajadores.

Para fortalecer la capacidad del Estado también es imprescindible restituir el poder sancionador del Ministerio de Trabajo, pues sin éste nunca se podrá tener una inspección general del trabajo eficiente y respetable.

Es necesario que la OIT promueva el cumplimiento de los convenios que relacionan la forma de contratación entre empleadores y trabajadores, para combatir todas aquellas formas de contrato que disfrazan la relación laboral.

En varios países como en Guatemala se realizan contratos a través del renglón 029 o su similar, y éste se ha convertido nada más y nada menos que en un fraude legal para los trabajadores. Se contrata a trabajadores como si fueran contratos profesionales o servicios civiles, o mercantiles, cuando en reali-

dad con cada una de o con todas sus características son contratos laborales como tal, negando así a los trabajadores y a sus familias los beneficios sociales y la posibilidad de constituir sindicatos.

Finalmente, es importante que la OIT promueva con los Estados para que ratifiquen los convenios. Sin embargo, en algunos países donde están ratificados los convenios, la OIT debe promover y supervisar su efectivo cumplimiento. Hay países que a los ojos de la comunidad internacional ratifican los convenios, pero dentro del país, estos convenios son violados cada día.

Es importante que se pueda controlar el comportamiento de las transnacionales, que generan desprotección social en los trabajadores y promueven prácticas degradantes en el trabajo.

---

*Original inglés: Sr. HOBBY (Gobierno, Nueva Zelanda)*

---

El Gobierno de Nueva Zelanda felicita al Director General y a la Oficina por la publicación del Informe global, que lleva por título *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Saluda a la OIT en este décimo aniversario de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales de la OIT y el sexagésimo aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

El derecho de libre asociación y de empleo es fundamental. Su denegación les quita a todos los demás su verdadero significado. En nuestra opinión, no hay realmente un sustituto para la libre expresión de la voz auténtica de los hombres y mujeres trabajadores en las cuestiones que afectan a su modo de vida su subsistencia. Además, de ser un derecho humano fundamental y uno de los valores fundamentales de la OIT, la libertad sindical y de asociación desempeña un papel importante en las relaciones de empleos sostenibles y en el progreso requerido en pos del trabajo decente. El marco destinado a la transformación económica y la productividad en Nueva Zelanda se basa en el reconocimiento del compromiso de todas las partes para mejorar la capacidad competitiva de nuestro país. Nosotros apoyamos las conclusiones del Informe y el ejercicio eficaz y efectivo de la libertad de asociación que requiere un apoyo político legislativo e institucional.

Nueva Zelanda es un decidido defensor de los derechos de libertad sindical y de asociación y de la promoción de la negociación colectiva, tanto en principio como en la práctica. Mantenemos sólidas estructuras jurídicas e institucionales para salvaguardar estos derechos, proporcionamos las protecciones adecuadas y garantizamos que haya sindicatos fuertes y representativos, así como organizaciones empleadores. Por lo tanto, apoyamos decididamente los esfuerzos de la OIT para crear más capacidad y apoyar la aplicación práctica de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva a través de su promoción, la cooperación técnica, y las actividades de creación de capacidades. Apoyamos el Plan de Acción propuesto para la promoción de estos derechos, y esperamos que incluya la consideración de otras actividades relacionadas, como la revisión de la estructura sobre el terreno y el ejercicio del reforzamiento de capacidades de la OIT.

Tomamos nota de las preocupaciones que enumera el informe sobre la baja incidencia de ratificación del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la

protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y la propuesta separada del Director General para fijar la fecha de 2015 para la ratificación completa de todos los convenios fundamentales.

Es cierto que la ratificación del Convenio sólo expresa un compromiso del Gobierno para aplicar ese Convenio. Sin embargo, la verdadera cuestión y el desafío que se plantea es su ejecución. La ratificación de por sí no garantiza que se respeten los derechos, y es por esta razón que Nueva Zelandia ratifica convenios solamente cuando estamos convencidos de que podremos realmente ponerlos en práctica.

Garantizar una capacidad suficiente en todos los Estados para lograr una aplicación plena de los convenios que pudieran ratificar es, por ende, crucial. Pensamos que las estructuras administrativas y jurídicas necesarias para garantizar el disfrute de los derechos del trabajo constituyen una prioridad para la OIT en toda campaña promocional que guarde relación con la libertad de asociación y la negociación colectiva. Esperamos tener un verdadero análisis crítico de todos estos temas en lo que queda de Conferencia.

---

*Original portugués: Sr. LIMA GODOY (Gobierno, Brasil)*

---

La libertad sindical, que es el tema del Informe global de 2008 que estamos examinando en esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre todo cuando se ejerce por los trabajadores en sus sindicatos, es un tema al que la OIT ha concedido mucha atención y que es respaldado por los empleadores de Brasil y América Latina, lo que puedo confirmar como vicepresidente regional de la Asociación Internacional de Empleadores.

Ahora bien, este debate nos permite destacar la necesidad de que la Organización ofrezca la misma protección a los empleadores cuando esa misma libertad se les deniegue o se vea amenazada de alguna manera. Ello es conforme con el contenido y el espíritu de la Declaración de 1998, es decir, con una de las más notables manifestaciones de esta institución y que merece por ello todo el respeto de los tres mandantes tripartitos de la OIT.

Me complace poder declarar ante esta augusta asamblea que en mi país se ha respetado plenamente esa libertad desde la promulgación de la Constitución de 1988 que restauró la democracia en Brasil, y aunque no habíamos adoptado el Convenio núm. 87 contábamos con una tradición sindical bien asentada y la negociación colectiva se practicaba a gran escala en todos los sectores económicos y en todas las regiones del país. Recientemente, las organizaciones sindicales han recibido reconocimiento oficial como representantes de los trabajadores en las organizaciones oficiales tripartitas sin oposición alguna por parte del sector empresarial. Por desgracia, no se puede decir lo mismo de otros países de América Latina. Prueba de ello, es el ataque frontal contra la principal organización de empleadores de la República Bolivariana de Venezuela, FEDECAMARAS, que ostenta un largo historial de participación en la Conferencia Internacional del Trabajo. Este caso, sin embargo, no se ha examinado debidamente por el Comité de Aplicación de Normas de la Conferencia, pese a que la República Bolivariana de Venezuela, Señor Presidente, ratificó el Convenio núm. 87.

Al examinar detenidamente esos dos casos, se puede concluir que la ratificación no equivale al cumplimiento de un convenio, que sólo puede lo-

grarse mediante la promoción eficaz y sincera de su contenido.

Al aprobar la Declaración de 1998, los mandantes tripartitos de la OIT asumieron el compromiso firme y solemne de realizar acciones eficaces y coherentes que permitieran el respeto de los principios y derechos fundamentales.

En aras de la eficacia, instamos a la Oficina de la OIT a renovar su compromiso de brindar asistencia a sus mandantes, en especial, a través de la cooperación técnica, en función de las necesidades y solicitudes de cada país.

Si se me permite hablar con franqueza, señor Presidente sobre esta cuestión, hubiéramos preferido encontrar más sustancia en los planes de acción presentados en el marco del Informe para los próximos cuatro años, en vez de las dos páginas de las 103 del Informe que se examina.

Para los empleadores, la promoción del contenido de la Declaración de 1998 constituye la pieza fundamental de la misión de la OIT.

Por ello, agradeciendo a todos su atención, quisiera concluir reafirmando el inquebrantable compromiso de nuestra organización con la promoción y la aplicación eficaz de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para ello, estoy seguro de contar con el apoyo de los empleadores de Brasil y de América Latina.

---

*Original inglés: Sr. MATSUI (Gobierno, Japón)*

---

En nombre del Gobierno del Japón desearía hacer un comentario sobre el Informe global.

En primer lugar, el Gobierno de Japón considera inapropiado que Japón haya sido incluido entre los países que se citan en el párrafo 177. En Japón, los maestros, que están considerados empleados de servicio público, tienen el derecho a negociar sus salarios con las autoridades. Esto es algo que no tiene discusión. Además, en Japón, se han concedido a las comisiones del personal, que son organizaciones neutrales, medidas compensatorias en caso de restricción de algunos de los derechos laborales fundamentales tales como el sistema de recomendación de salarios y otras condiciones de trabajo para los empleados de los servicios públicos a nivel local, incluidos los maestros de las escuelas públicas.

El Gobierno del Japón considera que estas medidas han sido adoptadas para permitir una revisión apropiada de los niveles salariales y el Gobierno del Japón invita a la OIT a que tome esto en consideración.

En segundo lugar, el Gobierno del Japón considera las reformas del servicio público como algo muy importante, que requiere una acción rápida porque el público está muy interesado en los funcionarios públicos en estos momentos. El Gobierno del Japón ha elaborado un proyecto de ley que estipula una reforma del servicio público y que define una reforma de la administración pública, que define los principios fundamentales de la reforma, basados en el resultado de discusiones en las que se han incluido a las organizaciones de empleados. El proyecto de ley se ha presentado a la Dieta el 4 de abril de 2008. El proyecto de ley fue aprobado en la Cámara de Representantes, con enmiendas, el 29 de mayo y ha sido adoptado en el día de hoy en la Cámara de Consejeros.

El proyecto de ley sobre la reforma del servicio público, que incluye un examen del derecho de concluir convenios colectivos, está basado en el informe del Comité Especial de Examen y Grupo Con-

sultivo, que incluye miembros que conocen y tienen experiencia con sindicatos y las correspondientes organizaciones de empleadores.

Cabe señalar que se han introducido enmiendas en el proyecto de ley original tras animadas discusiones en la Dieta. La reforma del servicio público está ya en marcha, previéndose un intercambio de opiniones entre las partes interesadas y discusiones muy animadas en la Dieta. El Gobierno de Japón examinará ese texto en detalle, una vez aprobado y tomará decisiones acerca de las medidas legislativas necesarias dentro de un plazo de tres años, después de que entre en vigor la ley para poder poner en práctica y en ejecución sus disposiciones. Tras la adopción de la ley procederemos al examen y consultaremos a las partes interesadas, inclusivas las organizaciones de empleados.

El Gobierno de Japón continuará empeñando todos sus esfuerzos para tener una discusión significativa con las partes interesadas, incluidos los sindicatos, y buscará conseguir una reforma del servicio público fecunda, basándose en la idea de que un intercambio de ideas franco y sólido, así como la coordinación son elementos indispensables.

---

*Original árabe: Sra. ABDEL HADY (Ministra de Trabajo y Migración, Egipto)*

---

Hemos leído detenidamente el Informe de la Oficina, relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas.* Opino que es un Informe muy positivo, oportuno ya que estamos celebrando el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el sexagésimo aniversario de la adopción de nuestros acuerdos y convenios fundamentales.

Como todos sabemos, la libertad sindical y de asociación es uno de los derechos y principios más básicos. Pensamos que es la mejor manera de promover la democracia y la buena gobernanza en el ámbito laboral y de proporcionar un entorno propicio en el trabajo. En mi opinión, los cambios rápidos que estamos presenciando en el mundo del trabajo, y en particular los cambios relacionados con las nuevas tecnologías, sobre todo habida cuenta de la privatización, y de otro tipo, desempeñan todos ellos un papel muy importante en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Pienso que tenemos que crear un entorno propicio que nos permita gozar de nuestro derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. A la luz de los cambios que se han producido en todo el mundo, debemos contar con instituciones eficaces, organizaciones, tanto para los empleadores como para los trabajadores, en las que puedan disfrutar del derecho a la negociación colectiva y colaborar entre sí con el fin de resolver conflictos y llegar a las mejores soluciones posibles para todas las partes.

Pienso que la negociación colectiva desempeña una función esencial a este respecto y nos ayuda a promover el papel más importante que desempeñan las asociaciones y organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Egipto ha ratificado los ocho convenios fundamentales, en particular los Convenios núms. 87 y 98, ambos relacionados con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Egipto ha ratificado estas normas fundamentales porque está convencido de que contienen principios a los que debemos someternos.

Egipto respeta todos los tratados y convenios internacionales. La Constitución de Egipto garantiza el derecho a la libertad sindical y de asociación, y brinda la posibilidad de crear asociaciones en defensa de los intereses de cada uno.

El Gobierno egipcio promueve la libertad de asociación, vela por instaurar un entorno lo más favorable posible para la negociación colectiva y trata de superar todos los obstáculos y las dificultades que impiden gozar plenamente de todos los derechos de los trabajadores.

Egipto proporciona la necesaria estructura para garantizar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. También ofrece tribunales adecuados para resolver los conflictos que puedan surgir.

La legislación laboral egipcia ha establecido un marco para la libertad sindical y la negociación colectiva. De esta forma, los trabajadores y empleadores pueden presentar sus casos ante los órganos competentes, que pueden conocerlos para llegar a la mejor solución posible llegando a un acuerdo entre las partes. Estas negociaciones y el examen de los casos tienen lugar en los tribunales pertinentes.

El Ministerio de Trabajo despliega muchos esfuerzos para crear una relación equilibrada entre todos los interlocutores sociales. Además, se despliegan muchos esfuerzos para proporcionar apoyo técnico y moral a los interlocutores desde hace varios años.

El Ministerio de Trabajo ha ayudado a solucionar una serie de controversias. Más del 80 por ciento de las quejas presentadas se resolvió amistosamente y los derechos de los trabajadores fueron garantizados. El Ministerio también trabaja con ahinco para asegurar la resolución de todos los conflictos que se producen en los sectores público y privado. En estos últimos días se han registrado buenos resultados al respecto.

El Ministerio también celebra campañas de toma de conciencia e imparte cursos para sensibilizar a los trabajadores a fin de que conozcan sus derechos y los medios de que disponen para hacerlos valer. El Ministerio les da toda la ayuda necesaria a este efecto y además se celebran debates y negociaciones entre los tres interlocutores sociales en el Ministerio.

En el ámbito de la negociación colectiva hemos podido resolver más del 90 por ciento de los litigios que se han presentado al Ministerio. La resolución de estos casos ha sido posible gracias a los esfuerzos desplegados por el Ministerio. Se firmaron más de 70 acuerdos colectivos con el fin de proteger los derechos de los trabajadores en el marco de la legislación nacional.

En las últimas semanas, hemos sido testigos de un aumento de los precios de los alimentos que ha asolado a la población más pobre.

Esto ha conducido a crisis y controversias en algunos países del mundo, y también en Egipto. Creemos que debemos proteger a los trabajadores y a toda la mano de obra en general. Para ello, nuestro Ministerio ha hecho todo lo posible para ayudar a las empresas que se enfrentan a problemas. El Ministerio también ha tratado de ayudar a solucionar todos los problemas y litigios, para llegar a una solución positiva.

Además hemos tratado de proporcionar ayuda financiera ofreciendo subsidios a algunos trabajadores de las empresas que se encuentran con mayores problemas.

En algunos casos, hemos proporcionado esa ayuda financiera más de una vez a los mismos trabajadores, porque en el Ministerio pensamos que tenemos que hacer todo lo posible para ayudar a todos los trabajadores.

También hemos creado un gabinete de crisis en el Ministerio para llevar un seguimiento de la situación y de la crisis, y para tratar de encontrar la mejor solución posible.

Todo esto se realiza en el Ministerio, bajo la supervisión del Sr. Mubarak, Presidente de Egipto. En efecto, creemos que es indispensable asegurar una coexistencia pacífica y una estabilidad par nuestra población.

---

*Original árabe: Sr. RAZZOUK (Gobierno, Líbano)*

---

El Informe global de 2008 se articuló en torno a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, basándose en dos ejes fundamentales: la libertad sindical y la negociación colectiva. El Informe también destaca otros principios que son muy importantes como la igualdad, la justicia y la complementariedad, que son condiciones necesarias para lograr el nuevo contrato social.

En esta oportunidad, permítaseme expresar mi más profunda gratitud a su Excelencia, el Director General de la OIT, por la seriedad, la calidad y la pertinencia que han marcado este Informe de 2008. Le agradecemos por haber hecho lo correcto y tenemos que dar muestra del mismo coraje, valor y la misma seriedad para realizar nuestros objetivos.

En el Líbano, hasta ahora no hemos ratificado el Convenio núm. 87 pero estamos desplegando esfuerzos para establecer un mecanismo jurídico de ratificación de dicho Convenio. El Líbano ha tomado medidas con miras a la realización de la complementariedad entre los interlocutores sociales pese a la diversidad política y las divergencias. Sin duda, las reglas y principios que figuran en estos Convenios núms. 87 y 98 son muy importantes para crear un entorno propicio en pro del trabajo decente. Por ello, estos dos Convenios fueron recibidos muy positivamente tanto por trabajadores como por empleadores. Ningún investigador, ni ningún negociador pueden aislarse del mundo social, político y económico que les rodea, sobre todo porque vivimos en un momento en que la globalización afecta al mundo entero. Nuestro mundo es una aldea planetaria, las fronteras se van borrando, los intercambios culturales y sociales se intensifican. De hecho, hemos entrado en una nueva época de competencia y competitividad, vivimos una época de cambios drásticos que no conocen fronteras. Es un tiempo de comunicaciones, de modernización, apertura entre civilizaciones, en el marco del mayor proceso de intercambios culturales y sociales, que ha cambiado el concepto de la vida, lo queramos o no. De ahí la importancia de la negociación colectiva y la libertad sindical que constituyen el marco ideal para establecer y facilitar la negociación y promover la confianza mutua.

El Líbano, por su ubicación geográfica, es una encrucijada entre Africa, Asia y Europa. Siempre fuimos un polo de intercambios culturales e intercambio entre civilizaciones y culturas y les puedo asegurar que la sociedad libanesa dio grandes pasos

hacia la modernidad, hasta el punto de que el Líbano fue llamado la Suiza del Medio Oriente. El Líbano siempre será una tierra de libertad para su pueblo y para todos los pueblos amantes de la libertad. Quisiéramos destacar el papel de los gobiernos, responsables de establecer y crear el entorno político y social propicio que permita a los pueblos crear esta justicia social lejos de cualquier discriminación, sobre todo la discriminación entre hombres y mujeres. A este respecto, el Gobierno de mi país permitió a las mujeres acceder a los puestos más jerárquicos en todos los ámbitos, incluso en el sector público. La mujer libanesa es una pionera en la esfera de la creación y la innovación, por supuesto que hay problemas, que nos esforzamos en resolver de conformidad con las normas internacionales. Creemos mucho en los cambios rápidos pero no en los cambios apresurados. Más vale tomar el tiempo necesario.

Imagínense este pequeño país, el Líbano, de cerca de 10.000 km<sup>2</sup> solamente y una población de 3 millones de habitantes, donde se han constituido casi 700 sindicatos y más de 60 uniones sindicales de empleadores y trabajadores y en el que las mujeres desempeñaron una función importante en el sector público y, en la sociedad civil. La libertad sindical florece en el Líbano y cuando se habla de injerencia en el trabajo de lo sindicatos, la injerencia del gobierno está tan exagerada que la afirmación pierde toda credibilidad. El derecho a la libertad sindical y de asociación está consagrado tanto en la práctica como en la teoría en el Líbano y nadie puede limitarlo: por ello el Gobierno libanés representado por el Ministro de Trabajo, estableció el marco apropiado para la colaboración entre los interlocutores sociales, el Gobierno, los trabajadores y los empleadores.

El propio principio de la negociación colectiva directa permitió a los trabajadores del Líbano logros muy importantes, sobre todo en el ámbito del aumento del nivel de las subvenciones sociales y la protección social. El Gobierno prestó una atención particular a la agricultura, que es uno de los ejes de la economía libanesa. A pesar los ataques violentos dirigidos a destruir la economía del Líbano, a pesar de todos los problemas, las dificultades y las guerras el Líbano aguantó, y la sociedad libanesa avanzó mucho en la esfera del respeto de los principios y los derechos fundamentales, y sobre todo la negociación colectiva, la libertad sindical y la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Lo más importante es la aplicación, es lo que cuenta, porque las leyes no bastan, estos textos y estas leyes deben aplicarse con medidas prácticas, como ejemplo la promoción de la inspección del trabajo.

El Convenio núm. 87 es actualmente objeto de debate en el Líbano para que sea adoptado y ratificado en breve y ya hemos avanzado mucho en esa esfera. Así por ejemplo los funcionarios del sector público y los departamentos gubernamentales pueden formar sindicatos y organizaciones. Así ha ocurrido en determinadas administraciones como el Consejo de la función pública o las Oficinas del Agua y de la Electricidad.

Esperamos terminar en breve la promulgación de disposiciones jurídicas para que los funcionarios de la administración pública puedan constituir sindicatos y que el nombre del Líbano figure en la lista de países que han ratificado el Convenio núm. 87, pero esperamos que la OIT comprenda las circunstancias

muy difíciles que ha atravesado el Líbano y que han obstaculizado la ratificación.

Aplaudimos los esfuerzos del Director General para establecer su informe, que es de suma importancia, y hacemos notar todos los proyectos de cooperación técnica preparados por la Organización, destacando la importancia que tienen el seguimiento y el control y la necesidad de adaptarse a los cambios.

Asimismo, cabe destacar que la organización debe reactivar el papel de las oficinas regionales que deberían celebrar reuniones anuales fuera del marco de la Conferencia Internacional del Trabajo.

---

*Original árabe: Sr. MATAR (empleador, Emiratos Arabes Unidos)*

---

El Director General nos presentó un Informe global sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que tiene como título *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*.

Quisiéramos agradecer al Director General este Informe objetivo y transparente que contiene informaciones de suma importancia sobre la libertad de asociación en la práctica.

Quisiéramos insistir en los siguientes puntos en el seguimiento que se ha de dar a esta Declaración. En primer lugar, la Declaración reviste una importancia capital ya que permite sensibilizar sobre estos derechos fundamentales y alentar a los trabajadores y empleadores a estimular al Gobierno a que ponga en práctica los principios fundamentales a nivel nacional.

En segundo lugar, existe un vínculo importante entre los cuatro principios fundamentales que cubren la libertad de asociación y sindical, la supresión del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la igualdad de salarios, así como la supresión de toda discriminación en el trabajo.

En tercer lugar, una desigualdad entre los países en lo que respecta a la ratificación de los distintos convenios. Deberíamos saber por qué ocurre este fenómeno.

En cuarto lugar, deberíamos contar con la ayuda técnica necesaria de la OIT, la asistencia técnica a los países y a los distintos órganos de trabajadores y de empleadores para permitirles poner en práctica los principios contenidos en la Declaración y ello evaluando la situación y la aplicación de esos principios para poder salvar los obstáculos que traban la aplicación de dichos principios y derechos fundamentales.

Los Emiratos Arabes Unidos ya han ratificado seis de los ocho Convenios mencionados en la Declaración, lo que cubre tres de los cuatro sectores que figuran en esta Declaración. Esta ratificación tuvo lugar con la participación de los tres interlocutores sociales.

---

*Original inglés: Sr. SANKAR SAHA (trabajador, India)*

---

Agradezco al Director General por haber organizado este debate entorno al Informe global sobre la aplicación y el cumplimiento efectivo de los principios y derechos universales relativos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Es el décimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento; además el sexagésimo aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

No cabe duda de que en el sistema actual de la economía, la libertad de asociación y la libertad sindical, y el derecho de negociar colectivamente son derechos humanos fundamentales que tienen un impacto enorme sobre las condiciones de trabajo y de vida, si el ejercicio de tales derechos ocurre en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. También es cierto que estamos debatiendo la cuestión del derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva después de una década de globalización que ha traído consigo falta de empleo, desempleo, subempleo, de reducción salarial, externalización, precarización e incertidumbre en materia laboral.

En su Informe sobre el Empleo en el Mundo la OIT señaló: jamás ha sido tan alta la cifra de trabajadores desempleados y subempleados en todo el mundo. La situación mundial del empleo es mala y está empeorando.

Esto se puede sustentar en el hecho de que millones de trabajadores migrantes están trasladándose de un país a otro para vender su trabajo al precio más bajo y sin ninguna protección social. No podemos mencionar ningún país en que no exista el trabajo infantil y en que no haya trata de mujeres y niños.

Igualmente, durante la globalización, la informalización del sector formal se ha convertido en un factor común en todos los países y por ello, la mayoría absoluta de los trabajadores en todos los países, llegando hasta un 94 por ciento, se encuentra en el sector informal, y no tienen salarios mínimos ni condiciones de servicio ni cobertura bajo ningún sistema de seguridad social. En muchos países, los trabajadores compiten por asegurarse un trabajo a un precio bajísimo, y hoy en día 1.300 millones de personas viven con menos de un dólar por día; 3.000 millones viven con menos de dos dólares por día. En la economía de mercado abierta, caracterizada por la globalización, el 86 por ciento de la riqueza del mundo pertenece al 22 por ciento de la población mundial y sólo 225 de los capitalistas más ricos del mundo tienen un patrimonio combinado de más de un billón de dólares, lo que equivale al ingreso anual del 47 por ciento de la población mundial. Ustedes comprenderán que toda la economía ha caído en la más plena profunda recesión, que ha dejado de ser y se ha tornado permanente e irreversible. La economía de mercado de la que tanto se ha hablado está acabando con el mercado y, en últimas, las empresas están despidiendo a millones de trabajadores todos los días. Estamos hablando de derecho de sindicación cuando los trabajadores no están trabajando, pero el mundo fue alguna vez testigo de un período glorioso en que las mujeres y los hombres gozaban en muchos países del derecho a trabajar y, a su vez de esta manera, también gozaban de la dignidad del trabajo.

Escuchemos al presidente del grupo del Banco Mundial, el principal arquitecto de la globalización, quien afirma: En el pasado he hablado de esperanza entre la gente, pero hoy son otras imágenes las que inundan mis recuerdos, imágenes sombrías de desesperación y tristeza de las personas que otrora tenían esperanzas pero han dejado de tenerlas.

Para desarrollar ventajas competitivas para las empresas multinacionales los gobiernos están creando zonas económicas especiales que no están sometidas a leyes locales, en particular, leyes laborales. Para aprovechar estos beneficios las empresas procuran establecerse en estas zonas especiales.

Quisiera que quede constancia de que en las circunstancias de hoy, la informalización del sector formal es una prioridad para los gobiernos nacionales y los empleadores; contratar y despedir es moneda corriente; la permanencia y la seguridad del trabajo son cuestión del pasado; las autoridades fomentan los contratos individuales, por oposición a los convenios colectivos; y, los empleadores cuentan con el apoyo de los gobiernos, que a su vez están a los pies de la clase dirigente. No sólo los gobiernos nacionales desestiman el ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores, sino que además los reprime brutalmente, los tortura, los encarcela y los somete a leyes antidemocráticas que son aplicadas por un poder judicial absolutamente sesgado. Por eso, cuando se atenta contra la realización de derechos y demandas legítimas, es fácil imaginar el destino del Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y esto se reflejará en los informes de la Comisión de Aplicación de Normas, donde se informó acerca de violaciones serias de estos Convenios en 96 países desarrollados y en desarrollo.

Las lecciones que aprendimos en estas circunstancias, son históricas, es decir, no hay derechos conferidos de antemano a los trabajadores que por lo demás, son creadores de la civilización. Los derechos son el resultado de una lucha de las clases trabajadoras, incluidos los cambios radicales que implican el sacrificio de millones de vidas. Los derechos que se pierden pueden volver a adquirirse librando una lucha sin tregua contra el sistema que genera la explotación.

---

*Original francés: Sr. ADDOUM (Gobierno, Marruecos)*

---

Quiero subrayar la calidad y pertinencia de la Memoria del Director General, reservada este año a la libertad sindical y la negociación colectiva, piedra angular del sistema de valores de la OIT y que se inscribe en la continuidad que caracteriza las actividades de la Organización con miras a la aplicación efectiva de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En su afán en pos de la justicia social, la democracia y la promoción de los derechos humanos, la OIT ha promovido los derechos fundamentales en el trabajo como objetivo principal de su acción normativa y su programa de cooperación técnica.

El Informe ha trazado la evolución de nuevos avances referidos a la ratificación de los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), por un lado, y a la aplicación de sus disposiciones y de reformas de la legislación nacional correspondiente.

Por lo demás, se definen nuevas vías para la reflexión y se plantean elementos de debate relativos a la problemática de la libertad sindical y la negociación colectiva.

El Informe subraya la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva en un contexto caracterizado por el aumento de la competencia en que el respeto de la libertad sindical es una condición *sine qua non* de la competitividad económica y la atracción de inversiones extranjeras.

El papel del Estado resulta en ese sentido esencial, en la medida en que la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva dependen de una legislación renovada, de la existencia de institucio-

nes eficientes y de la eficacia de la administración del trabajo.

Por lo demás, las nuevas formas de contratos inducidas por la creciente competencia impuesta por la globalización de la economía requieren una reflexión sobre nuevos enfoques para asegurar la protección del derecho sindical y la promoción del diálogo social, así como el desarrollo de mecanismos de diálogo y concertación en todos los niveles.

Sin embargo, la persistencia de restricciones nos plantea interrogantes acerca del origen de estos problemas y hace reflexionar sobre cómo mitigarlos y sobre fórmulas capaces de ayudar a los mandantes a alcanzar el objetivo de reforzar las capacidades de los interlocutores sociales con miras a su fortalecimiento. Por ello es de gran utilidad el Plan de Acción de la OIT para los cuatro próximos años.

Aprovecho esta oportunidad para recordar sucintamente la experiencia marroquí en materia de promoción de la libertad sindical y los progresos notables registrados en materia de promoción de la libertad sindical gracias a la renovación de su arsenal jurídico, y al fortalecimiento de los programas de cooperación técnica basados en el tripartismo.

El nuevo Código de Trabajo adoptado en 2003 consagró a la libertad sindical y prohibió toda forma de injerencia en los asuntos sindicales. Creó asimismo varias instancias bipartitas y tripartitas de diálogo social a nivel de la empresa regional y nacional cuyo papel es resolver pacíficamente los conflictos sociales y centrarse en las problemáticas vinculadas al empleo, la seguridad, la higiene en el trabajo y los convenios colectivos de trabajo.

Por lo demás, la negociación colectiva por primera vez fue instituida y reglamentada en el Código de Trabajo con una periodicidad y procedimientos establecidos en las empresas, en los sectores y a nivel nacional.

Marruecos ha hecho importantes progresos en materia de promoción de la libertad sindical, en el marco del proceso de fortalecimiento de instituciones democráticas en que se sustenta su acción. Su experiencia puede perfeccionarse y obtener la adhesión de los interlocutores sociales, así como el fortalecimiento de la cooperación técnica.

---

*Original inglés: Sr. RAHMAN (empleador, Bangladesh)*

---

Me dirijo a esta augusta asamblea para felicitar al Presidente y a los tres Vicepresidentes por su elección para los cargos que ocupan.

El Director General una vez más ha presentado una Memoria erudita, que hace un análisis a fondo sobre *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*.

Apoyamos el análisis del Director General y esperamos que el Plan de Acción que figura en la Memoria recibirá prioridad, considerado el entorno de rápido cambio que acarrea la mundialización. Reconocemos que la libertad sindical y el derecho a organizarse colectivamente son derechos humanos fundamentales. Estas libertades no solamente pueden garantizar condiciones económicas y sociales dinámicas y conducentes, sino que también ayudan a lograr la convergencia de puntos de vista y de enfoques entre los interlocutores sociales y pueden asegurar procesos de crecimiento inclusivos. En el caso de los PMA, el crecimiento inclusivo en particular es una condición imprescindible para un bienestar social y el crecimiento de una economía sostenible. La expectativa de que la globalización traería un bienestar y un desarrollo inclusivo ha demostra-

do ser, en cierta manera, incorrecta. Varios informes de la UNCTAD demuestran que no es cierto que la globalización reducirá la pobreza en los PMA. Según estos informes, la pobreza generalizada persistente en los PMA no se debe a la falta de integración en la economía mundial ni a la liberalización insuficiente del comercio, sino que es más bien una consecuencia del subdesarrollo de un país. En muchos PMA la liberalización del comercio ha empeorado en la balanza comercial.

El informe de la UNCTAD señala que la ayuda, el alivio de la deuda y el comercio deben articularse de manera conjunta para lograr un crecimiento inclusivo.

Un enfoque del comercio basado en el desarrollo será más eficaz que un enfoque del desarrollo basado en el comercio. El Informe argumenta que los nexos entre el comercio internacional y la pobreza varían según los países, de acuerdo con sus estructuras de producción y su nivel de desarrollo. En los 50 PMA, la mayoría de la población vive con ingresos de apenas un dólar por día, o aún inferiores, con lo que la indigencia pasa a ser un fenómeno general.

La globalización acompañada por la liberalización económica, ha contribuido a desigualdades territoriales y sociales cada vez mayores en muchos países, lo que ha tenido como resultado la exclusión social en muchos casos. La introducción de nuevas tecnologías ha generado una mayor productividad y eficiencia, pero quizás a expensas del empleo. Deberíamos tomar nota de que este crecimiento sin trabajo contribuye a crear desempleo o subempleo y a una expansión de la economía informal, tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo. Como consecuencia, la nueva economía que está surgiendo del proceso de globalización se caracteriza por una polarización social mayor. La brecha entre los que tienen salarios estables y una educación superior y una creciente subclase de trabajadores precarios en la economía informal, parece aumentar a un ritmo cada vez más acelerado.

Insto al Director General a que tenga a bien examinar este tema para un mañana mejor.

Si bien elogiamos el Plan de acción general, para alentar a los países a ratificar en los próximos años los principales convenios, entre ellos los Convenios núms. 87 y 98, creemos que la ratificación por sí sola no basta para alcanzar los objetivos deseados y encarar los retos del futuro. La comunidad mundial debe poder producir también beneficios tangibles, a fin de alentar a los tres interlocutores sociales a promover los principios y derechos relacionados con el trabajo y a hacer esfuerzos para su aplicación.

Finalmente, es esencial mejorar la calidad del liderazgo y reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores como de trabajadores. Su fortalecimiento es sumamente importante para poder garantizar un diálogo social adecuado. Este proceso de fortalecimiento, junto con una toma de conciencia general pueden crear condiciones propicias y, por lo tanto, fomentar el Programa de Trabajo Decente, que hace hincapié en los derechos en el trabajo, el empleo, la productividad, las condiciones de trabajo y la protección social para todos.

---

*Original inglés: Sr. MAINALI (Gobierno, Nepal)*

Quisiera celebrar el Informe global del Director General sobre *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, que nos proporciona una visión de conjunto de la apli-

cación y la legalización de los principios y derechos universales y relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Consideramos que la libertad sindical y la negociación colectiva son un derecho fundamental. La Constitución provisional de Nepal de 2007 garantiza la libertad a todos los ciudadanos de Nepal para practicar cualquier profesión o llevar a cabo cualquier ocupación, industria, comercio o empresa. Disfrutan del derecho a constituir sindicatos y asociaciones, reunirse pacíficamente y defender sus intereses laborales y la negociación colectiva.

Nepal ha ratificado siete Convenios de la OIT, incluido el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) Actualmente el Gobierno de Nepal está examinando activamente el Convenio núm. 87. Nepal, en su condición de país exportador de mano de obra, también está trabajando con países de destino para la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes. Nos complace tener respuestas positivas de ellos.

Brevemente voy a hablar de los cambios históricos que han tenido lugar en Nepal desde el éxito de nuestro movimiento popular pacífico de abril de 2006.

Tras más de un decenio de conflicto armado, Nepal pasa actualmente por un proceso de paz. Los grupos armados se han convertido en partidos políticos. Las elecciones a la Asamblea Constituyente se celebraron en abril de 2008 y en la primera sesión de la Asamblea se declaró el fin oficial de 240 años de monarquía institucional. Hoy en día Nepal es una república con todos los derechos fundamentales garantizados por la Constitución.

Esto constituye un entorno propicio para que los trabajadores y empleadores constituyan organizaciones de su propia elección, y se afilien a ellas, sin tener que esperar una señal de las autoridades, y participen en la negociación colectiva. El Gobierno ya ha iniciado reformas institucionales jurídicas. Estamos en proceso de iniciar mecanismos de seguridad social para el beneficio de empleadores y trabajadores. El Gobierno reconoce los mecanismos y los enfoques tripartitos para atender a los problemas relacionados con el trabajo en el marco de este mecanismo destinado a promover relaciones armoniosas entre los trabajadores y la Administración y a mantener la paz laboral en el país. Respecto de la nueva enmienda de la Ley sobre Administración Pública, los funcionarios gubernamentales de Nepal disfrutaban de derechos sindicales hasta el nivel de oficial.

Habida cuenta de que la Asamblea constituyente se prepara para entablar deliberaciones globales sobre varios aspectos de la nueva constitución, estamos comprometidos a institucionalizar y fortalecer las disposiciones que garantizan los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores y empleadores en el país.

---

*Original inglés: Sr. ROYE (trabajador, India)*

La libertad sindical y la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva son los cimientos en los que se sustenta el diálogo social.

Es sumamente indignante que 60 años después de la adopción de los Convenios de la OIT núms. 87 y 98, millones de trabajadores en el mundo sigan estando privados de los derechos fundamentales de la libertad sindical y de la protección al derecho de organizarse y de negociar colectivamente. El número de ratificaciones de estos dos Convenios por los

Estados Miembros es muy bajo, tal como se observa en el Informe: «El hecho de que de los ocho convenios fundamentales, el Convenio núm. 87 sea hoy el menos ratificado debería ser motivo de preocupación».

Cabe notar, sin embargo, que en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se pide a los Estados Miembros que «aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios».

Cito nuevamente: en la introducción del Informe global de 2004, «el verdadero debate no puede ni debe versar sobre si se han de respetar esos principios y derechos, sino sobre cuál es la mejor manera de respetarlos y utilizarlos».

Como se expone en el Informe global de 2004 en relación con la cobertura de la negociación colectiva, es decir, la proporción de trabajadores de cada país cuyas condiciones de empleo y de remuneración se rigen principalmente por convenios colectivos, el cuadro es bastante sombrío. En la mayoría de los países Miembros de la Unión Europea, así como en otros, como Australia y Noruega, la cobertura es del 80 por ciento o más. En otros países desarrollados, la cobertura es más baja, y varía entre el 37 por ciento en Suiza y el 34 por ciento en Canadá, el 20 por ciento en Japón, y el 15 por ciento en los Estados Unidos. En Asia, la cobertura va de menos del 2 por ciento en la India al 14 por ciento en la República de Corea; en América Latina, la variación es considerable, y va del 65 por ciento a menos del 3 por ciento.

Los países africanos señalan una tasa promedio del 30 por ciento. Según las políticas de globalización capitalista, las cuestiones que plantean serias preocupaciones a la clase trabajadora de los países desarrollados son el traslado de la producción y de otras actividades comerciales mediante la tercerización y la deslocalización al extranjero, lo que redundará en grandes obstáculos al derecho de constituir sindicatos y redundará en menoscabo de su capacidad de negociación colectiva. En los países en desarrollo, las clases trabajadoras se ven confrontadas a un trato inhumano o bárbaro por parte de las grandes empresas nacionales y extranjeras. Los casos de secuestro y asesinato de dirigentes sindicales siguen en aumento en los países en desarrollo, que son el destino predilecto de las multinacionales. Se ha hecho hincapié en que el derecho de libertad sindical y negociación colectiva es esencial, sobre todo para los trabajadores más vulnerables de las zonas francas industriales, el personal de los centros de atención telefónica, los trabajadores del sector informal, el sector rural, la mano de obra migrante y el personal contractual y doméstico, entre los que predominan las mujeres.

En el Informe de la OIT publicado recientemente se observa que los empleadores de las empresas de las zonas francas industriales recurren a veces a la violencia física para impedir que los trabajadores constituyan sindicatos o se afilien a ellos. Similar es la terrible experiencia de los trabajadores de los centros de atención telefónica, sobre todo en los países en desarrollo.

El Simposio internacional de trabajadores que tuvo lugar en Ginebra en 2005 manifestó su oposición

a las políticas del Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional destinadas a marginar el movimiento sindical, y observó que el FMI y el Banco Mundial habían incluido varias reformas de política contra los pobres y contra los sindicatos, en particular, la privatización de entidades públicas, el cobro al público beneficiario de una parte de los costos de la educación y de la atención sanitaria, la disminución de los salarios, los despidos por reducción de plantilla, la liberalización de los precios, bajas de los salarios reales, los atrasos sustanciales en el pago de los salarios, el no pago de las prestaciones por despido y la supresión de los beneficios marginales y de las medidas de bienestar y protección de los trabajadores.

En el actual Informe global se observa con acierto que en muchos países se siguen registrando «índices de cobertura más elevados en las empresas del sector público» y que cabría prever que la «privatización incida en la cobertura de la negociación colectiva». Sin el derecho de huelga, la negociación colectiva está destinada a perder la eficacia que necesita para lograr resultados decentes de la negociación colectiva. Según la opinión de un experto, el derecho de huelga es un corolario lógico del ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva. Si este derecho no existe, los derechos de la negociación dejan de tener consecuencias y se convierten en letra muerta.

En el Informe global de 2000 se observó que algunos países con grandes economías y población numerosa no habían ratificado aún los convenios fundamentales, y que muchos de ellos no parecían desplegar esfuerzos con miras a la ratificación. Debo señalar que la India ha ratificado hasta ahora el Convenio fundamental núm. 29, de 1930, así como los Convenios núms. 100 de 1951 y 111 de 1958 y el Convenio núm. 105, de 1957. Insto a la fraternidad internacional de la clase trabajadora a que apoye nuestra lucha para lograr la ratificación de los demás convenios fundamentales por la India.

Comparto la preocupación expresada en el Informe global, de que «se ha producido una disminución paulatina de los gastos de dicho programa en actividades directamente relacionadas con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva». Apoyo el plan de acción propuesto en el Informe global.

---

*Original francés: Sra. ALLEKI (Gobierno, Francia)*

---

Es para mí un honor hacer uso de la palabra en nombre del Gobierno francés ante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008.

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, son el meollo del mandato de la Organización Internacional del Trabajo y constituyen, por ende, un eje fundamental de la acción desde hace 60 años.

Quiero recordar el papel fundamental de los Convenios núm. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estos Convenios son herramientas privilegiadas del desarrollo del diálogo social, diálogo esencial para lograr conciliar los imperativos económicos y sociales.

Desde el año 2000 en virtud del seguimiento de la Declaración de 1998, los distintos informes globales que tratan de la libertad sindical confirman progresos en la construcción y la valorización de esta libertad bajo el patrocinio de la OIT.

En realidad la OIT desempeña un papel determinante en la identificación de las necesidades, en la organización de un marco de intervención y también en la aplicación de medios adaptados a la mundialización frente a instrumentos en desarrollo actuales, como los acuerdos marco internacionales, o la responsabilidad social de las empresas.

Francia ha querido asociarse a la OIT en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva. Apoya el Programa de Cooperación Técnica PAMODEC que acompaña a los Estados en sus esfuerzos por aplicar los derechos fundamentales en el trabajo.

La promoción del diálogo social constituye una palanca de acción fundamental para modernizar los sistemas de empleo y del trabajo a fin de adaptarlos a las realidades de la globalización.

En Francia esta exigencia se ha traducido recientemente por dos importantes reformas. La primera, es la ley de 4 de mayo de 2004, relativa a la capacitación profesional continua y el diálogo social tiene por objeto desarrollar la negociación a nivel empresarial y en particular en las muy pequeñas empresas.

La segunda es, la ley, de 31 de enero del 2007, de modernización del diálogo social que prevé que todo proyecto de reforma contemplado por el Gobierno relativo al trabajo, al empleo y a la capacitación profesional resultante de la negociación sea objeto de una concertación previa entre los interlocutores sociales con miras a una eventual apertura de dicha negociación. Esto permite que en adelante se implique a los interlocutores sociales antes del proceso legislativo.

La idea de que un diálogo social armonioso constituye una importante condición para la buena marcha de la empresa es reconocida por todos.

Y a nosotros, los Estados Miembros de la OIT nos incumbe tomar las medidas necesarias para alcanzar este objetivo y proteger a los trabajadores contra las violaciones de sus derechos. A nosotros, comunidad internacional, nos incumbe continuar nuestra acción para que este derecho fundamental sea reconocido y se ejerza en el mundo entero.

---

*Original inglés: Sr. MUSEKA (Gobierno, Zimbabwe)*

Mi Gobierno tiene el placer de reflexionar al celebrar el décimo aniversario de la existencia de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De hecho, la Declaración ha impulsado a muchos de nuestros países a ratificar los convenios y ponerlos en la práctica. En Zimbabwe nos enorgullecemos mucho de que nuestro Gobierno haya ratificado todos los convenios contenidos en la Declaración. Mi Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, ha continuado modernizando su administración de trabajo, en particular sus leyes laborales, que ahora están en conformidad con las distintas disposiciones de dichos convenios. Y ello, a pesar de la manera reprensible en que nuestro Gobierno es descrito por quienes se entregan a maquinaciones de índole puramente política. Nuestra administración laboral continúa transformándose para responder a las necesidades de las distintas partes, especialmente de los trabajadores. Sin embargo, tenemos que destacar cuán difícil es para nosotros crear empleo y salvaguardar los intereses de los empleados estando bajo el yugo de las sanciones económicas ilegales y perniciosas impuestas a Zimbabwe por Occidente.

El Informe se centra en los Convenios núms. 87 y 98 y es muy oportuno dado el entorno hostil ocasionado por las fuerzas negativas de la globalización.

El Informe está bien documentado en ese aspecto concreto y ofrece conocimientos sobre la naturaleza cambiante de los mercados laborales, cuyos síntomas negativos no se pueden ignorar.

En el caso de Zimbabwe, el peso de las sanciones económicas impuestas por Occidente continúa haciendo difícil que nuestro pueblo alcance el pleno efecto de los programas económicos y sociales. Además de ser ilegales, estas sanciones dejan al descubierto la retórica de Occidente cuando dice ser la vanguardia de los derechos humanos y la justicia.

El pueblo de Zimbabwe está padeciendo sufrimiento y lo ha estado haciendo en los diez últimos años. La vulnerabilidad consiguiente de los trabajadores ha debilitado gravemente su poder de negociación.

Le aseguro que vamos a seguir protegiendo a todos los trabajadores, teniendo en cuenta las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. Aprovecho la oportunidad para exhortar al Director General y su equipo a que sigan estudiando modos de proteger la integridad del sistema de negociación colectiva.

En este aspecto, el Informe contiene metodologías genéricas, pero cada uno de nuestros países tiene sus peculiaridades y tenemos que tener en cuenta cada uno de los sistemas administrativos. Una fórmula única no es óptima para todos. Tomamos nota del caso de Barclay Africa/Unión Forum, una noble práctica que demuestra que el diálogo y las asociaciones nos hacen más fuertes y nos ponen en situación de defender mejor nuestros intereses colectivos y de mejorar el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en general.

Para concluir, una vez más quisiera reflexionar sobre los éxitos que nuestra Organización ha logrado en los últimos diez años. Al decir esto quisiera confirmar el compromiso de nuestro Gobierno para contribuir al avance de la humanidad haciendo que el lugar de trabajo sea el epicentro de la democracia y la justicia social. Mucho se puede lograr si nuestros países no son sujetos a la injerencia hegemónica extranjera en sus cuestiones internas.

---

*Original inglés: Sr. RACHMAN (empleador, Indonesia)*

La Asociación de Empleadores de Indonesia, conocida como APINDO, siente verdadera fascinación por este debate sobre *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Estamos muy interesados por el tema de estos Convenios importantes, a saber, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En cada actividad y oportunidad, la APINDO se refiere a esos derechos esenciales.

En 2008 se cumplen 100 años de la creación de la primera organización sindical en Indonesia. El país ratificó los Convenios núms. 98 y 87 en 1957 y 1998, respectivamente. Como resultado de dicha ratificación, la APINDO y los sindicatos en Indonesia que tenían el mismo objetivo, trabajaron conjuntamente en el marco de sus actividades para lograr productividad y evitar que se produjeran conflictos. Además, la APINDO y los sindicatos tienen la misma postura para tratar de lograr la prosperidad. La APINDO y los sindicatos tienen que adoptar esa postura mediante una armonización de las organizaciones. Además, se han firmado reglamentos laborales, la ley núm. 21 de 2000, relativa a los sindicatos, y la Ley núm. 30 de 2003 sobre Mano de Obra.

Esto brindó a las organizaciones de empleadores de Indonesia y los sindicatos la posibilidad de comunicar sus aspiraciones democráticamente, así como de mejorar su capacidad de crear empresas sostenibles.

Esto repercute en la prosperidad de los propios trabajadores y sus familias. Al trabajar mancomunadamente, los empleadores y los trabajadores pueden crear alianzas y desarrollar el empleo sostenible y la prosperidad para ambas partes, basándose en la transparencia y la democracia.

Las políticas en materia de relaciones de trabajo se aplican en las instituciones bipartitas en todos los niveles, con miras a estrechar las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

Según el informe de la APINDO, la mayoría de los empleadores se benefician de las instituciones bipartitas. Antes de que existieran los sindicatos, las empresas solían dictar reglamentos sin negociar con los trabajadores; ahora los trabajadores pueden negociar acuerdos de calidad únicamente a través de los sindicatos.

Pensamos que es importante tener más ayuda y mejores políticas del Gobierno para promover esos derechos. Los empleadores y los trabajadores deben saber que esos derechos existen y son importantes para que puedan desarrollar su capacidad y crear un entorno propicio. Las últimas investigaciones y la asistencia técnica de la OIT permitirán mejorar el entendimiento de estos derechos. La APINDO reconoce la importancia de las alianzas con los sindicatos para mejorar el bienestar de los empleadores y garantizar la sostenibilidad de las empresas.

De conformidad con lo anterior, los sindicatos tienen que tener la responsabilidad de garantizar la sostenibilidad de las empresas, mientras que las empresas tienen la responsabilidad de dar libertad de asociación a los empleados, según los preceptos que rigen una humanidad digna.

Los empleadores entienden y toman en consideración la Ley de Libertad Sindical, que se aplica en todo el país, de hecho, actualmente en el Ministerio de Mano de Obra y Migración están registrados oficialmente más de 90 sindicatos. Esta condición forma parte del interés del gobierno y los empleadores por luchar a favor de los derechos de los trabajadores, a fin de lograr la productividad de las empresas.

Para terminar, en relación con la aplicación de los Convenios, se ha creado un foro bipartito para celebrar debates y negociaciones, de manera armoniosa, dinámica y justa, con miras a lograr la productividad tomando en consideración los derechos de los empleadores. La APINDO está trabajando con los sindicatos para solucionar problemas relacionados con los empleados y para mejorar el rendimiento de las empresas.

---

Sra. TRIANA ALVIS (*trabajadora, Colombia*)

---

El Informe global nos lleva a analizar que hoy es urgente unir los discursos a la práctica y que no vale tener los instrumentos legales si no se cumplen y se hacen cumplir.

En todos los sitios del mundo, el tema relacionado con la libertad sindical es inherente a la vida misma del sindicalismo y un elemento central, fundamental para poder hablar de democracia y de estado social de derecho. Así como la vida no es posible sin el agua que es sinónimo de vida, no es posible hablar de democracia sin la existencia integral de la libertad sindical.

Esa libertad sindical no puede referirse únicamente a que esté contemplada en los códigos laborales, las cartas constitucionales de cada país, los convenios y recomendaciones de la OIT, se requiere de una vida real, viva actuante y que tenga como resultado el pleno reconocimiento de los cuatro elementos fundamentales de la libertad, éstos son: derecho a la vida, derecho de asociación, derecho a la negociación colectiva y derecho a la huelga. Salvo muy honrosas excepciones a manera de ejemplo permitámonos manifestar que en la región de las Américas y el Caribe el tema de la libertad sindical está cada vez más deteriorado. Es evidente que en nuestra región han caído a niveles inaceptables las tasas de sindicalización fruto de la persecución, la represión, el asesinato y el desplazamiento forzado.

La criminalización de la protesta laboral, los despidos masivos de trabajadores y sumado a todo esto, la proliferación de los contratos basura expresados éstos en contrataciones temporales, en contratos por terceros, en solidarismo, sistemas de contratistas, contratos civiles, contratos de cortísima duración y ahora la absurda aparición de las famosas cooperativas de trabajo asociado, las cuales se han convertido en países como Colombia en un verdadero azote para la clase trabajadora. En honor a la verdad, el sindicalismo en las Américas y el Caribe cada día tiene menos espacios, su membresía va rumbo a la desaparición, si no optamos por medidas de carácter urgente.

Aún estamos a tiempo de contener semejante agresión que pone en grave riesgo la estabilidad democrática en cada uno de nuestros países. Por ello, al agradecer a la OIT toda su labor por la libertad sindical queremos insistir en la urgencia de proteger y consolidar el sistema normativo y profundizar la campaña por la ratificación de los convenios fundamentales.

La mundialización y la globalización deben también propender por que se mundialicen las buenas prácticas de libertad sindical y de negociación colectiva. Nuestra preocupación es que lo que se está globalizando es la práctica de que el mejor sindicato es el que no existe, por eso, lamentablemente creemos que si no hay instrumentos más determinantes va a ser muy difícil cambiar la conducta de los gobiernos y empresarios. Por ello, creemos que la profundización de la normatividad es urgente y necesaria para que los gobiernos promuevan realmente la libertad de asociación y exijan a las empresas el debido respeto a los derechos de organización y negociación colectiva, la generación de nuevos empleos bien remunerados y estables. Como ejemplo, sería importante ligar la cooperación internacional y los múltiples acuerdos bilaterales, para que antes de firmar un acuerdo, exigir que gobiernos y empleadores cumplan con los convenios y recomendaciones exigiendo se informe cuántos nuevos sindicatos existen en el país, cuántas nuevas convenciones colectivas están firmadas, cuánta población se beneficia del diálogo social, asimismo cuántos nuevos empleos se han creado.

La OIT, en su carácter tripartito, debe promover e instar a la banca mundial y multilateral a elevar acuerdos con los países que tenemos deuda externa para que ésta se condone o se reduzca en la medida que ésta se invierta en la generación de nuevos empleos dignos, estables y bien remunerados, ya que esto permitirá un mejor nivel de vida, mientras que los trabajadores y trabajadoras promoverán la crea-

ción de organizaciones sindicales suficientemente representativas.

Una sugerencia adicional, queremos dejar en sus manos y es que se realice otra campaña mundial contra los contratos basura y todo lo que significa tercerización laboral y un no rotundo a que en nombre de la globalización nos quieran imponer la idea de que no hay nada que hacer. Una y un millón de veces no al determinismo capitalista.

En el caso concreto de Colombia, vale la pena que la OIT nos acompañe en la lucha por el desarrollo del artículo 53 de la Constitución política adoptando el Estatuto del Trabajo, el cual lleva 18 años sin ser aprobado por el Congreso de la República.

Para terminar creemos que vale la pena buscar mecanismos para que la normatividad internacional realmente se cumpla en el entendido de que el éxito de todo dependerá en gran medida de una buena voluntad política y del apoyo continuo de la comunidad internacional.

---

Sr. MORALES (*Gobierno, México*)

---

Señor Presidente el asegurar y fortalecer el pleno respeto a la autonomía y la libertad sindical es uno de los objetivos que guían el actuar del Gobierno de México, lo cual resulta coincidente con la existencia del entorno favorable al que hace referencia el informe que nos ocupa.

El otorgar certeza y validez jurídica en la creación de nuevas organizaciones de trabajadores y empleadores de competencia federal, a sus cambios de directiva, sus reformas de estatutos y sus padrones de asociados con pleno respeto de la autonomía sindical, son muestras de la voluntad política de mi Gobierno.

Respecto de las cuestiones sugeridas para el debate me refiero al papel de esta Organización. Sugiero que continúe las actividades promocionales respecto de los principios fundamentales prestando asesoría técnica a los países que así lo requieran. Una buena oportunidad para ello podría darse en el marco de los programas de trabajo decente por país, ya que, en coincidencia con el informe, la ratificación de los convenios sobre este tema no lo es todo. Lo que realmente es importante es la aplicación de los principios en ellos contenidos.

En cuanto a las iniciativas gubernamentales, señalo como ejemplo una medida adoptada por mi Gobierno en aras de la transparencia y el acceso de la información pública que contribuyen al respecto de este principio. A partir del 1.º de enero de 2008 cualquier persona puede consultar directamente en el portal de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social toda la información relativa al contenido de los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y convenios que están vigentes, así como a los comités ejecutivos y estatutos de aquellos sindicatos, federaciones y confederaciones que han sido registrados en la misma Secretaría. Para finalizar, me refiero al tercer planteamiento sujeto a discusión relativo a las iniciativas vinculadas a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Sobre este punto, mediante el diálogo permanente con los factores de la producción se ha convenido en la formulación de agendas específicas de trabajo con las principales agrupaciones sindicales, organismos del sector industrial, comercial y demás gremios vinculados al sector laboral. En todos estos encuentros el Gobierno de México ha transmitido el compromiso y la importancia que se tiene con el diálogo para contribuir a fortalecer el equilibrio entre los

factores de la producción que permitan un ambiente de paz laboral.

(*Asume la presidencia el Sr. Tabani.*)

---

Original inglés: Sr. PATIL (*empleador, India*)

---

En nombre del Consejo de Empleadores de la India quisiera felicitar al Director General y a su equipo por haber presentado un Informe excelente sobre *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Este Informe constituye también el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

La libertad sindical es un derecho fundamental. También está consagrada en los principios rectores de la política nacional, adoptados en 1950 por los padres fundadores de la Constitución de la India. Por razones bien conocidas, la India todavía no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98, pero a lo largo de los años el derecho a la libertad sindical se ha ido reforzando con instituciones y tradiciones sólidas, vibrantes y democráticas. El diálogo social también se ha arraigado en sectores en los que la negociación colectiva no se reconoce formalmente.

La globalización ha aportado una mayor competencia que exige cambios en la manera en que se articulan las relaciones laborales. Si bien la fuerza de la globalización ha creado la necesidad para empleadores y trabajadores de cooperar a fin de competir, es esencial para la supervivencia básica aunque la cuestión de los derechos se plantee de manera recíproca. De hecho, esto ha forzado a cada parte a respetar los derechos y obligaciones de la otra parte mucho más que antes. La globalización impulsada por la tecnología y el perfeccionamiento de la tecnología de la información y la comunicación, también ha dado lugar tal surgimiento de un sector informal pujante que es motivo de inquietud. Ha dado lugar a distintas formas de empleos atípicos, que a menudo desdibujan la identidad de los interlocutores sociales.

Algunos de estos cambios son universales y es posible que no puedan detenerse a corto o mediano plazo. Tenemos que encontrar medios adecuados para atender esta cuestión, de forma que permita avanzar sin obstaculizar el progreso económico.

El diálogo social es un instrumento muy importante con miras al trabajo decente. Se basa en el reconocimiento mutuo de los derechos y responsabilidades y, de hecho, es una extensión de la negociación colectiva. La globalización hace que sea imperativo para los interlocutores sociales cooperar intensamente para mejorar la productividad y contribuir de distintas maneras a mejorar la sostenibilidad de las empresas. El proceso también exige una capacitación permanente, la capacidad de aprendizaje y el aprendizaje de por vida de los empleados de todos los niveles.

La globalización es muy importante para el éxito de la solución de las cuestiones entre empleadores y trabajadores. Ha impulsado el surgimiento del liderazgo de base de los trabajadores, y ha cambiado la estructura del proceso de negociación a través del tiempo.

El Gobierno tiene un papel esencial como regulador. El papel actual es más de facilitador y de promotor de la equidad en el ámbito de los intereses nacionales que de protector de una u otra parte.

La OIT ha desempeñado un papel muy importante para reforzar a los interlocutores mediante sus programas de asistencia técnica. Ha permitido que los interlocutores se den cuenta plenamente de sus derechos y oportunidades.

En un entorno económico muy cambiante, la OIT también tiene una gran función respecto del fomento de la armonía y la paz para el progreso, mediante el reconocimiento mutuo de los derechos y las responsabilidades entre las partes y frente a la sociedad en su conjunto.

La OIT, así como los interlocutores sociales también, tienen que contribuir significativamente con miras a la inclusión social de los discapacitados, de quienes tienen otras capacidades y de los desfavorecidos de una manera que fomente el crecimiento con armonía y paz.

Quisiera expresar mi profunda esperanza de que los interlocutores sociales, con todo su poder y recursos, puedan usar la libertad sindical y de asociación para reforzar el diálogo y utilicen sus capacidades para desarrollar los recursos humanos con miras a alcanzar niveles más elevados.

---

*Original inglés: Sr. AMRANI (Gobierno, Israel)*

---

Han pasado sesenta años desde la creación del Estado de Israel, lo cual es todo un hito del que nos enorgullecemos. También han pasado aproximadamente sesenta años desde que los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT fueron propuestos para su ratificación, todo un hito del que la OIT también debe enorgullecerse con justicia.

Los principios fundamentales de estos Convenios, a saber, libertad de asociación y derecho de sindicación, son la base del trabajo colectivo en Israel, cuyo objetivo es asegurar la igualdad y el equilibrio en las relaciones de trabajo. A este respecto, Israel ha ratificado ambos convenios y aplica sus disposiciones mediante dos leyes laborales importantes: la Ley sobre convenios colectivos y la Ley sobre solución de conflictos laborales, que entraron en vigor en 1957.

Ambos Convenios se componen esencialmente de tres elementos interconectados: libertad sindical, libertad de participación en la negociación colectiva y libertad de huelga, que forman la base para asegurar condiciones de trabajo decentes.

Es importante destacar que aunque la legislación israelí no contenga disposiciones que otorguen explícitamente el derecho de huelga, este derecho ha sido garantizado por los tribunales de Israel, que han establecido que la huelga pertenece, por su naturaleza, no a la esfera de los derechos, sino a la esfera de las libertades. De esta manera, este derecho se realiza, con arreglos a una selección de excepciones vinculantes, y se aprovecha de forma bastante liberal en Israel. Las estadísticas muestran que los trabajadores israelíes son más conscientes del derecho de huelga que sus homólogos de otros países desarrollados y lo emplean con mayor frecuencia. Debido a esta realidad, ocasionalmente se pide que se reconsideren las normas de huelga, con objeto de reforzar los mecanismos de mediación en los conflictos laborales.

Al mismo tiempo, el número de miembros de las organizaciones de trabajadores está disminuyendo con el tiempo. Si bien todavía se reconoce que los sindicatos son una herramienta jurídica importante y esencial a disposición de los trabajadores israelíes, el porcentaje de trabajadores israelíes afiliados a sindicatos ha caído del 80 por ciento estimado en el

decenio de 1980 a sólo el 35 por ciento hoy en día, la mayoría de los cuales pertenecen al sector público.

El Gobierno israelí considera que las organizaciones de trabajadores son cruciales no sólo para salvaguardar y mejorar los derechos y condiciones de los trabajadores, sino también especialmente para mejorar los derechos y condiciones de los trabajadores en la periferia, es decir, de los trabajadores con bajos salarios y pocas calificaciones. Permítanme un ejemplo: hace poco atestiguamos el primer esfuerzo de los trabajadores en la cadena de cafeterías, para establecer su propia organización. El estallido de un conflicto laboral condujo a la organización de todos los trabajadores de la cadena y a la mejora de sus situaciones, salarios y condiciones de trabajo. Aunque éste no es un acuerdo colectivo típico, supone un logro en un sector que hasta ahora no había participado en la Federación General del Trabajo. Este acuerdo sirve como un ejemplo positivo para muchos otros sectores, como los cosmetólogos en las cadenas de farmacias, los conductores de camiones y los acomodadores de teatros, para que se sindicalicen, si así lo desean.

Incluso en casos en los que no hay posibilidades de sindicarse por no haber una cantidad suficiente de trabajadores o por que la fábrica esté compuesta principalmente por trabajadores nuevos con una baja motivación para tomar parte en una huelga, el fracaso no es total. A menudo, incluso los intentos de organizarse últimamente llevan a una mejora de la escala de sueldos de los trabajadores y de sus condiciones laborales, así como a una mayor solidaridad y una mayor conciencia de la importancia de la sindicación.

Por consiguiente, se ve la importancia de que haya una mayor conciencia, entre los trabajadores, del valor de la sindicación, especialmente a la luz de los rápidos cambios de los requisitos del mercado laboral. Con este fin, la Federación General del Trabajo debe desempeñar un papel principal para guiar a los trabajadores y ofrecerles asistencia y asesoramiento, y para proporcionar una red de seguridad de compensación en caso de huelga. También debería prestarse atención a establecer organizaciones voluntarias que informen a los trabajadores sobre sus derechos y las ventajas de la sindicación.

El Gobierno israelí reconoce la importancia de la participación de todos en el mercado laboral en esta importante cuestión. Además, el Gobierno ha recalado a los empleadores que una mano de obra organizada a menudo les beneficia, pues da estabilidad en el lugar del trabajo, y que unas mejores condiciones de salarios y trabajo suelen dar como resultado trabajadores más satisfechos y consiguientemente una mayor producción.

En resumen, Israel reconoce el papel vital que desempeñan los convenios de la OIT en apoyo de los trabajadores que buscan trabajo decente, y de esta manera una calidad de vida decente. Vamos a seguir aplicando los principios fundamentales de los convenios, a saber, libertad de asociación y sindical, libertad de negociar colectivamente y libertad de ejercer el derecho de huelga, mediante la práctica, la legislación y las decisiones judiciales, y esperamos con interés seguir colaborando con la OIT durante los próximos 60 años.

En el marco de la cooperación entre los interlocutores sociales y el Gobierno, continuaremos desarrollando nuevas herramientas innovadoras en be-

neficio, tanto de los trabajadores como de los empleadores, en pro del trabajo decente para todos.

---

*Original ruso: Sr. SANGINOV (Gobierno, Tayikistán)*

---

En primer lugar, quisiera agradecer en nombre del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la República de Tayikistán a los organizadores por su invitación a esta reunión. Durante el breve período en que ha sido Miembro de la OIT, Tayikistán siempre ha adherido a las ideas principios de la organización. Prueba de ello es la ratificación de 67 convenios de la OIT. Hemos cumplido nuestras obligaciones.

El Ministerio de Trabajo está preparando la ratificación de los Convenios núms. 81 y 155. Nuestra cooperación con los representantes tripartitos nos ha permitido cumplir las obligaciones que asumimos durante la 96.<sup>a</sup> reunión de la CIT. Asimismo, esperamos que el nombramiento de un coordinador permanente a partir de enero de 2008 promoverá la elaboración de un programa o un proyecto que nos permita avanzar en la aplicación de los convenios ratificados por la República de Tayikistán. Por lo que se refiere al Informe global relativo a la libertad de asociación y la libertad sindical y a los documentos presentados en la 97.<sup>a</sup> reunión, desearía destacar su importancia y pertinencia para nuestro país, ya que en esta reunión se podrían hacer contribuciones importantes para la solución de los problemas que figuran en el orden del día. Ciertos problemas han sido examinados en el plano institucional. Si bien el 74 por ciento de la población vive en las zonas rurales y más de 60 por ciento está empleada en el sector agrícola, es precisamente en ese sector que los salarios de los trabajadores son los más bajos del país. Por ejemplo, si en el país el salario medio mensual es de 61 dólares de los Estados Unidos, en el sector agrícola es sólo de 16 dólares de los Estados Unidos. Este salario no permite comprar los alimentos básicos que entran en la canasta del consumidor, dado que, hacia fines de abril el salario medio era de 48 dólares mensuales.

La situación empeoró dado que seguimos registrando retrasos en el pago de los salarios en el sector no gubernamental. La suma total de los salarios adeudados se eleva a 16,1 del salario mensual de los trabajadores asalariados, 65 por ciento de los cuales trabajan en el sector agrícola. Debemos tener en cuenta que en dicho sector la mayoría de los trabajadores son mujeres y jóvenes. En ciertos casos, los empleadores del sector rural utilizan mano de obra infantil. Los bajos salarios son la causa de la migración de los trabajadores que buscan salarios decentes en el extranjero. A fin de resolver este problema, el Ministro de Trabajo ha procedido a la reforma de los salarios en la República de Tayikistán, que fue confirmada en marzo de este año por el Gobierno. Se trata principalmente de crear una base legislativa que abarque el importe de los salarios que han de pagarse, la forma en que han de pagarse, teniendo en cuenta el costo de la vida, y la reglamentación de los salarios, haciendo especial hincapié en la función y la importancia del establecimiento de normas laborales, el pago de los salarios y la elaboración de mecanismos para pagar un subsidio a las personas que no trabajan.

Al aplicar este concepto, se equipara el salario mínimo con el costo de vida mínimo. A partir de este año deberíamos triplicar los salarios. Estas son las medidas que ha previsto tomar el Gobierno. No resolverán todos los problemas. Los interlocutores

sociales deben concertar convenios colectivos. El análisis del Gobierno ha demostrado que sólo el 20 por ciento de los campesinos tienen convenios colectivos. Asimismo, es importante promover el trabajo decente mediante prestación de una formación profesional adecuada en un contexto de crecimiento económico. Sólo un tercio de los jóvenes que entran al mercado de trabajo han recibido formación. Para aumentar el nivel de formación profesional, en especial de los desempleados y los migrantes, hemos creado un centro de educación para adultos con cinco orientaciones. Evidentemente se trata sólo de una primera etapa; esperamos proseguir esta labor. Además, el Ministerio de Trabajo examinará la posibilidad de crear nuevos organismos de empleo además de los organismos estatales existentes. El objetivo es lograr un equilibrio entre los organismos privados y la defensa del derecho de los trabajadores prevista en el Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas, y la Recomendación que lo acompaña (núm. 188) que sólo han ratificado por 20 países a la fecha.

Los programas de la OIT realizados en el país permitieron crear puestos de trabajo. En el marco de la política de migración, se han creado mecanismos eficaces para el empleo de las mujeres de familias migrantes en sectores altamente productivos en especial en la apicultura. A partir del 1.<sup>o</sup> de febrero hemos iniciado la ejecución del proyecto de la OIT sobre la reglamentación de la migración, cuyo objetivo es crear oportunidades de aprendizaje y otorgar créditos a los migrantes y sus familias. Deseamos recibir asistencia de la OIT para desarrollar este proyecto.

Estamos convencidos de que la aplicación del programa de cooperación, con el apoyo de la OIT, será productiva y que, al mantener consultas, examinaremos las medidas específicas necesarias para el logro de este objetivo.

---

*Original inglés: Sr. KASSIM (Gobierno, Nigeria)*

---

En nombre de la delegación de Nigeria, quisiera felicitar al Sr. Presidente por su elección y felicitar al Director General por haber presentado este exhaustivo Informe titulado: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*.

Como se observa en el Informe, la libertad de asociación, es un derecho humano fundamental. Asimismo, la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, es otro derecho que permite la constitución y el funcionamiento de sindicatos y de asociaciones de empleadores legítimos.

Cuando el Gobierno participa en las relaciones que existen en el sector productivo se convierte en el tercer acto. Por lo tanto, tanto en la teoría como en la práctica, la relación tripartita en el sector productivo proporciona una estructura de gobernanza participativa que hace uso del diálogo social para cultivar y promover los valores democráticos del debate, las consultas y las negociaciones con el fin de alcanzar un acuerdo entre los tres actores principales en los lugares de trabajo.

El resultado de la práctica de las relaciones laborales tiende, por lo general, al establecimiento de condiciones de trabajo decentes.

Este es el tipo de relaciones laborales deseadas por Nigeria al ratificar los Convenios núms. 87 y 98 en los comienzos de su independencia política en 1960.

Además de proceder a la ratificación, Nigeria ha adoptado los dos Convenios citados convirtiendo el derecho a la libertad de asociación y el derecho a afiliarse a un sindicato, en un derecho inalienable dispuesto en la Constitución.

Esto demuestra el alto valor que da mi país a la aplicación concreta de los Convenios núms. 87 y 98.

Por esta razón, Nigeria se suma al resto del mundo para celebrar el sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asimismo, nos complace celebrar la promoción del derecho fundamental, que es la libertad sindical, por ser éste un derecho que permite proteger el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el mundo entero. Como parte de la experiencia política de Nigeria en la aplicación de este Convenio fundamental, quisiera destacar las áreas donde mi Gobierno ha hecho progresos y ha tomado nuevas iniciativas. También quiero señalar los retos que encara Nigeria en general, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo. Existe un consejo consultivo laboral nacional, que es un órgano tripartito que da asesoramiento sobre políticas laborales nacionales, nuevos convenios sometidos a ratificación y leyes laborales sometidos a revisión, entre otras funciones.

Asimismo, Nigeria ha revisado la principal legislación laboral que está en distintas etapas de examen en el procedimiento legislativo. En el mismo período, la sección 33 de la Ley de Sindicatos se enmendó en 2005 para permitir la creación de un mayor número de centros laborales y el reestablecimiento del descuento automático en nómina de la cuota sindical a los sindicatos registrados. Como resultado de la enmienda de esta ley, se registró el Congreso de Sindicatos con el mandato de sindicación al personal superior.

Quisiera observar que el proyecto de ley de instituciones laborales es una de las nuevas iniciativas del Gobierno para crear y reglamentar las instituciones del mercado laboral utilizadas para la solución de conflictos. A este respecto, Nigeria desea expresar su agradecimiento a la OIT, por la asistencia técnica recibida durante esta revisión. Por otra parte, quisiera observar que aún nos queda por enfrentar otros retos en el ámbito de la sindicación de los trabajadores y empleadores en el sector de la tecnología de la información y las comunicaciones; el establecimiento de sindicatos y de la estructura de negociación colectiva, especialmente en las zonas francas de exportación, la sindicación de los trabajadores y los empleadores del sector informal en sindicatos y asociaciones de empleadores viables; el establecimiento y la gestión de estructuras de consulta eficaces para la solución de conflictos que involucran a estructuras tripartitas; y nuevos temas de preocupación relativos a la vida de trabajadores afectados por el VIH/SIDA a fin de darles un sistema sostenible de apoyo y de atención a la salud.

Quisiera concluir diciendo que Nigeria está plenamente comprometida con los ideales de la Oficina Internacional del Trabajo en el ámbito de la libertad sindical y que seguiremos cooperando para alcanzar esta meta.

---

*Original inglés: Sr. ARUMUGAM (empleador, Malasia)*

Me refiero al Informe global de seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo sobre el tema de *La libertad de asociación y la libertad sindical en la*

*práctica: lecciones extraídas*, y quiero felicitar al Director General por un informe completo y bien formulado. Veo que el Informe global proporciona una visión general de la aplicación y realización de los principios universales y los derechos relativos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

La declaración que figura en el resumen «de que los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y condiciones laborales decorosas» constituye una declaración excelente que resume correctamente la importancia de los dos principios universales.

Si bien la declaración de que los gobiernos, al proporcionar un marco legislativo correcto para proteger y garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y para atender a posibles conflictos de manera eficiente, tienen un papel muy importante, es una declaración correcta en el contexto actual, debo decir que el papel de los trabajadores y empleadores para profundizar en sus derechos de sindicación no puede tener menos énfasis. Si bien la mayoría de los países ha ratificado los dos convenios, hay una falta de apremio por parte de la mayoría de los empleadores y trabajadores para beneficiarse de la asistencia y cooperación técnica que la OIT les brinda.

La declaración del resumen de que si bien la ratificación es un elemento importante, los retos reales residen en la aplicación eficaz de estos convenios, refleja adecuadamente la posición de que la aplicación de estos convenios necesita de una aceptación plena y el compromiso de las estructuras tripartitas. El Informe observa que a pesar de haber un incremento en los países que han ratificado los Convenios núms. 87 y 98, a fines de diciembre del 2007, la mayor parte de los trabajadores y empleadores del mundo no tienen la protección de estos instrumentos.

Es alentador observar que hoy en día las prohibiciones directas de todo tipo de organizaciones de trabajadores o de asociaciones de empleadores son raras. Sin embargo, la afirmación de que una denegación recurrente del derecho de sindicación es la obligación impuesta por ciertos gobiernos de que existan organizaciones únicas a las que deben pertenecer los trabajadores, prohibiendo o suprimiendo las demás, no puede ser considerada favorablemente por algunos países, incluido Malasia. En el contexto de Malasia, si bien el país no ha ratificado el Convenio núm. 87 por razones históricas, sí, ha ratificado, el Convenio núm. 98. La Ley de Sindicatos de 1959 dispone el registro no solamente de sindicatos de trabajadores sino también de empleadores. El derecho de sindicación, sin embargo, está limitado a la misma actividad comercial, industrial, ocupación o establecimiento. Al hacer que los sindicatos se hayan de registrar por actividad comercial, industrial u ocupación, el Gobierno garantiza que los sindicatos tengan muchos afiliados y puedan presentar sus opiniones con fuerza al tener sindicatos basados en la industria, los acuerdos colectivos se concluyen con sindicatos de empleadores a escala nacional que abarcan a trabajadores de todo el país con condiciones de trabajo estándar. Los trabajadores de un establecimiento también pueden poseer sus propios sindicatos, a pesar de la existencia de sindicatos basados en la industria. Esto permite a los trabajadores elegir, dándoles el derecho de sindicación, si bien de una manera limitada.

Observo que el párrafo 41 del Informe dice que «es esencial que las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores puedan funcionar con absoluta independencia y libertad. Esto supone la ausencia de injerencia por parte de las autoridades gubernamentales y de las organizaciones de empleadores en las actividades de estas organizaciones». Debo informar que en el contexto de Malasia las actividades de los sindicatos de trabajadores están bien reglamentadas por la ley, así como por las propias normas de los sindicatos y sus constituciones. Cualquier injerencia de los empleadores que pueda limitar los derechos de los trabajadores es castigada por la Ley de Relaciones Laborales de 1967.

También tomo nota de la declaración de que en algunos países, la gran mayoría de los trabajadores están en la economía informal y la informalidad que encaran no solamente consiste en la falta de protección jurídica, sino en la falta de una voz colectiva y en que, en general, la cobertura de los sindicatos es reducida y la negociación colectiva rara vez se aplica. La afirmación de que los gobiernos tienen un papel muy importante que desempeñar al respecto merece reflexión. Sin embargo, no es una tarea sencilla, ya que no les toca a los gobiernos obligar a que se constituyan sindicatos de trabajadores ni imponer la negociación colectiva en el sector informal. Lo máximo que pueden hacer los gobiernos es legislar los términos y las condiciones de empleo mínimos, como en el caso de la Ley de empleo de 1955 de Malasia.

Para concluir, observo que la OIT seguirá dando asistencia y cooperación para fortalecer a las organizaciones de trabajadores y empleadores y a las instituciones públicas para permitirles promover los derechos y principios en cuestión.

En nombre de la Federación de Empleadores de Malasia, única organización registrada en Malasia para representar los intereses de los empleadores, en general, lo agradecemos y las aprovecharemos. Observo también que el Consejo de Administración de la OIT considerará en noviembre la adopción de un plan de acción sobre la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva para los próximos cuatro años. En mi calidad de miembro adjunto recientemente elegido para el Consejo de Administración y la Federación de Empleadores de Malasia, puedo prometer mi plena cooperación en la formulación de este plan de acción, en particular, en lo que toca al derecho de negociación colectiva.

Sr. BONOMI (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay)

Quiero recordar que las relaciones laborales en general se sostienen sobre tres conceptos, sobre tres pilares fundamentales: la negociación, la huelga y el fortalecimiento de la actividad sindical. Quiero recordar también que la relación que se establece entre estos tres conceptos surge de que en una democracia auténtica, genuina, el conflicto es inevitable, ya que el reconocimiento de la existencia de grupos con intereses diversos y contrapuestos es connatural a la sociedad pluralista. Lo importante no es negar el conflicto, lo importante no es negar la posibilidad de conflictos, lo importante es equilibrar la relación de poder que se da y resolver los conflictos a través de la negociación, pero para que un trabajador se considere en condiciones de negociar con su empleador, es necesario que se le garantice el ejercicio de un derecho fundamental: la libertad sindical. Esto es mucho más importante aun en los sectores de

escasa o incipiente agremiación. Esta necesidad surge claramente de que no son iguales las posibilidades de los empresarios y las de los trabajadores. Estas diferencias tienen mucho que ver además con el desarrollo económico y social de los países en que se produce la organización o incluso con la rentabilidad de las empresas. Se ha dicho hace poco que muchas veces la actividad sindical puede ser un gran negocio, puede ser que sea así, puede ser que cuando sólo se ha desarrollado el carácter corporativo sin que al mismo tiempo se haya desarrollado la conciencia y los aspectos programáticos, puede ser que en ese caso suceda lo que se ha firmado hace un rato, pero seguramente en los países que se han denunciado persecución, secuestro y asesinato de sindicalistas no parece ser un gran negocio ser sindicalista, y estos países también, muy seguramente, son países con un alto grado de subdesarrollo económico o por lo menos con un desarrollo desigual claramente marcado.

Las afirmaciones realizadas acá, los convenios realizados y ratificados por gran cantidad de integrantes de la OIT no son ni siquiera tenidos en cuenta en esos países. Ha sido mencionado el Convenio núm. 87 ratificado por 148 países, pero si tenemos en cuenta que en esta Conferencia están presentes más de 200 países queda muy claro que son una cantidad importante los países que no han ratificado ese verdadero estatuto de la libertad sindical.

El cumplimiento de los principios, el respeto de los principios, con o sin ratificación formal de los convenios, surge necesariamente de la fuerza que tienen en cada país los que crean sinceramente en los conceptos y principios convenidos.

La OIT puede ayudar a fortalecer a los que así piensan, pero no los puede sustituir. El Gobierno uruguayo, teniendo en cuenta las afirmaciones anteriores, ha impulsado un sistema de relaciones laborales apoyado en los siguientes conceptos, muy esquemáticamente planteados: negociación colectiva centralizada, política de promoción de los derechos del trabajo y de los derechos sindicales, política de naturaleza inclusiva, acuerdo en la autotutela. Ello derivó necesariamente en la negociación, el fortalecimiento de la libertad sindical y el diálogo social y ha ayudado a avanzar en todos los aspectos políticos, sociales y económicos, pero no estamos proponiendo acá ese camino, porque cada país de acuerdo a sus características construye sus propios caminos, no puede exportar ni importar caminos, pero podemos intercambiar experiencias, aunque el tiempo que tenemos para hacerlo no es suficiente. Por eso, quería resaltar estos conceptos.

Sr. RODRÍGUEZ MEJÍA (trabajador, Colombia)

En relación con el tercer Informe del Director General sobre la libertad sindical y de asociación quisiera referirme a una de las preguntas centrales que aparecen en el *Boletín Diario* sobre qué se necesita para crear un entorno propicio para el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical, y el derecho de negociación colectiva. Como lo ha afirmado muchas veces el Comité de Libertad Sindical, se requieren de un clima exento de violencia, pero esa violencia no sólo se puede ser física o material, sino que también se presenta como una cultura antisindical, como una política antisindical. Puede consistir en estigmatizaciones, desprestigio o minimización del papel de los sindicatos en la sociedad. En vez de reconocer el papel de los sindicatos como organizaciones indispensables en una sociedad democrática

que posibilitan la solución pacífica de los conflictos y que contribuyen al progreso social, se les señala como antipatriotas por oponerse a acuerdos de libre comercio o a acuerdos con países a los que se cede una parte de la soberanía en detrimento de los sectores más vulnerables de la población o se les tacha de aliados de grupos armados o grupos subversivos.

En el plano social, también se les puede presentar como responsables del cierre de empresas o de procesos inflacionarios, o en todo caso como actores negativos que obstaculizan la buena marcha de la economía. Lo anterior significa desconocer el papel de los sindicatos y da relevancia solamente a las asociaciones de empleadores. Sin menoscabar la libertad de asociación, algunas veces se busca reemplazar los sindicatos por otras formas solidarias o por otras organizaciones de colaboración.

En nuestra región, en América Latina, la Carta democrática interamericana aprobada el 11 de septiembre de 2002 en Lima, señala que la existencia de sindicatos libres y el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 es fundamental para la existencia de la democracia en la región.

Otro de los escenarios que propician un entorno contrario al ejercicio de la libertad sindical son las prácticas y las legislaciones en contra de la negociación colectiva.

Por ejemplo, en Colombia se promueven los pactos colectivos en detrimento de los convenios con las organizaciones de trabajadores. Los empleadores suelen ofrecer mejoras salariales y otros beneficios a cambio del retiro o no afiliación a organizaciones sindicales. Finalmente, quisiera mencionar algunos de los mecanismos que a juicio de las organizaciones sindicales colombianas podrían generar un entorno adecuado para el ejercicio de las libertades sindicales. En primer lugar, es necesario que los Estados cumplan y adecuen su legislación y su práctica a los convenios colectivos; que cumplan las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y, en ese sentido, quisiéramos llamar la atención de esta Conferencia y del Consejo de Administración para que se establezcan mecanismos de seguimiento a las recomendaciones de los órganos de control, del comité de libertad sindical y de la comisión de expertos.

Finalmente, pero no por ello menos importante, queremos dejar planteado que a diez años de la Declaración y a 60 de la expedición del Convenio núm. 87, el derecho fundamental de la libertad sindical y de asociación debe ser considerado como un derecho internacional imperativo, obligatorio, para todos los seres humanos.

*(Asume la presidencia la Sra. Diallo.)*

---

Sra. LAU VALDÉS (Gobierno, Cuba)

Mi delegación valora la alta importancia del tema tratado este año en el Informe global. En mi país existe un ejercicio real y efectivo del derecho a la libertad sindical y ejercen más de 19 sindicatos ramales. Participan los trabajadores en la toma de decisiones que les atañen tanto a nivel de toda la sociedad como en todos y cada uno de los centros de trabajo, entre otras manifestaciones de este derecho. En ese sentido, precisamente por esta valoración, quisiéramos llamar la atención en el hecho de que el informe, al fundamentar la libertad sindical mediante el pluralismo, debió considerar además que la libertad sindical también debe evaluarse en el marco de la globalización neoliberal que ha restringido la

participación de las organizaciones sindicales en los procesos de toma de decisiones sobre las cuestiones más importantes de las políticas económicas y sociales, lo que atenta contra los derechos de los trabajadores y ha propiciado una baja significativa de la afiliación sindical.

Consideramos que la OIT también debería preocuparse y adoptar las medidas necesarias para incorporar a sus mecanismos de control la concepción de que también hay que exigir como parte de la libertad sindical el derecho efectivo a participar en los procesos de toma de decisiones en el ámbito nacional y que este aspecto también reforzaría el interés de la OIT de vincular el ejercicio de la libertad sindical con las libertades públicas y la democracia.

---

Sra. MÁSPERO (trabajadora, República Bolivariana de Venezuela)

Hoy celebramos sesenta años de la implementación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En el marco de la discusión general que se da en esta sala sobre estos derechos, como representante de los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela, me permito hacer algunas consideraciones sobre el significado de estos convenios para la clase trabajadora venezolana.

En este sentido, un primer paso es la ratificación de este Convenio por parte de los Estados Miembros. En este sentido, nos preocupa la doble moral de países como Estados Unidos y otras grandes potencias que se permiten denunciar a otros como violadores de la libertad sindical cuando este convenio no sólo no ha sido ratificado sino que su legislación y su práctica excluye de los derechos laborales elementales a los millones de trabajadores emigrantes que laboran en esos países.

El segundo paso, es el efectivo cumplimiento del Convenio núm. 87. En mi país, no sólo está ratificado el Convenio sino que tanto la libertad sindical como la negociación colectiva tienen rango constitucional. La misma Constitución otorga derechos iguales a todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad, sexo, raza o religión, lo cual incluye a los trabajadores migrantes que son una realidad, no sólo en América sino en Europa, incluyendo de esta manera a más de 5 millones de desplazados colombianos que, producto de la situación que se vive en este país, hoy residen en la República Bolivariana de Venezuela.

En nuestro país ha aumentado notablemente el número de organizaciones sindicales, así como el de trabajadores afiliados. Disfrutamos el salario mínimo más alto de América Latina y se han nacionalizado empresas de telecomunicaciones, eléctricas, cementeras y últimamente SIDOR, la siderúrgica más importante de América Latina, como actos de soberanía del pueblo venezolano y además para erradicar la explotación y flexibilización, que en el caso particular de SIDOR afectaba a cerca de 10.000 trabajadores terciarizados, flexibilizados por la transnacional, que después de la nacionalización los primeros 1.200 ya serán incluidos en la nómina fija de la empresa y los demás lo harán de manera progresiva, en la consecución de un empleo digno y decente tal y como lo señala el Informe del Director General.

Producto de la transformación que vivimos en nuestro país, también han surgido nuevas organiza-

ciones de trabajadores, como la UNT, a la que yo represento, y que ha desplazado en representatividad a otras que siguen presentándose en esta casa como las más representativas, pero que realmente en nuestro país no gozan del apoyo de la clase trabajadora por haber participado abiertamente en un golpe de estado conjuntamente con FEDECAMARAS y que siguen actuando en estos espacios denunciando incumplimientos que no existen. Como dirigente sindical de una organización independiente, me gustaría que se consolidara una real pluralidad en la representación de los trabajadores en el Consejo de Administración. Es un avance la inclusión de la Federación de Sindicatos Chinos, pero creemos que hay que avanzar mucho más para incorporar a la Federación Sindical Mundial, y otros sectores.

Finalmente, creo que un aporte fundamental de la OIT para vigilar el cumplimiento real y efectivo del Convenio núm. 87 en los Estados Miembros pasa por conocer más de cerca la realidad de nuestros pueblos, la verdad de los trabajadores, y así fortalecer con su apoyo técnico procesos de liberalización como el que vive el pueblo venezolano. Y, decir finalmente, que para los venezolanos, para los trabajadores, decimos que ahora que la siderúrgica SIDOR es nuestra, ¡que viva la soberanía!

---

Sr. PIUMATO (*trabajador, Argentina*)

---

Como representantes del movimiento sindical organizado en la Argentina, queremos expresar lo que consideramos importantes avances que se han dado en nuestro país desde 2003 en materia de libertad de asociación y negociación colectiva.

En efecto, luego de casi tres décadas de sufrir la negación de sus derechos esenciales durante la dictadura militar de 1976 a 1983, y la imposición de políticas neoliberales a ultranza a partir de 1989 que cercenaron los derechos más elementales de los trabajadores y de los sindicatos y que, valga la redundancia, produjeron la pérdida de millones de puestos de trabajo y el crecimiento de la pobreza al 60 por ciento de los argentinos no hace más de cinco años, a partir de 2003 la situación mejoró sensiblemente en estos tópicos y en todas las variables que hacen a la producción, al trabajo y al diálogo social.

En nuestro país, tal como lo expresara en el marco de la última Conferencia de la OIT, en 2007, la actual Presidenta de la Nación, Cristina Fernández de Kirchner, sólo ha habido verdadero diálogo social cuando han gobernado quienes defendieron un modelo de país que afianzara una política de producción basada en el desarrollo del mercado interno, con buenos salarios, generación de empleo y por lo tanto una más justa distribución de la riqueza, y que además, agregó, el mismo requiere la existencia de sindicatos fuertes y empresarios inteligentes.

Esto sólo se vio en los períodos en que en el marco de un frente nacional, democrático y popular gobernó el peronismo en la Argentina, períodos en los que la participación de los trabajadores en el PBI alcanzó el 50 por ciento.

Por ello y luego de la debacle en que el modelo neoliberal llevó a los trabajadores y a la inmensa mayoría del pueblo argentino durante la llamada tercera década infame, modelo que implosionó en el año 2001, la asunción de un gobierno nacional y popular con la consiguiente implementación de políticas económicas y sociales progresistas, y la unificación de la mayoría de los sindicatos en una nueva conducción de nuestra Confederación General

del Trabajo, generó un rápido y marcado mejoramiento de la situación.

A la lógica neoliberal de las últimas tres décadas, «desaparece el trabajo, desaparecen los sindicatos», desde la CGT levantamos «más trabajo, sindicatos más fuertes», y «sindicatos unidos, trabajadores resguardados».

La reimplantación del funcionamiento de las convenciones colectivas, paralizadas desde 1989, el restablecimiento del Tripartito Consejo del Empleo, la productividad y el salario mínimo vital y móvil (luego de 14 años de congelamiento), la recuperación de derechos por parte de los trabajadores y los sindicatos, cercenados desde el golpe militar de 1976 han reafirmado la vigencia del diálogo social, luego de casi tres décadas de existencia sólo virtual o declamativa, y han reforzado la vigencia de la libertad sindical en la Argentina.

Los trabajadores argentinos defendemos nuestro modelo sindical por un imperativo de nuestra práctica sindical y de nuestra experiencia histórica. Experiencia que, en el caso del sindicalismo mundial, ha llevado a la unificación prácticamente unánime en la CSI.

En nuestro caso, los períodos donde existió una unidad monolítica del movimiento sindical, coincidieron con los años más felices para los trabajadores. Coincidentemente, cuando el sindicalismo estuvo dividido, los trabajadores y los sindicatos se vieron cercenados en sus derechos y en su capacidad de actuación, respectivamente.

Esa experiencia de lucha histórica de los trabajadores argentinos y de nuestro modelo sindical es la explicación de que los sindicatos hayan sobrevivido a la dictadura más sangrienta y represiva que vivió el país, y que se propuso la destrucción de toda forma de organización social y política. Basta recordar que la mayoría de los 30.000 argentinos asesinados y desaparecidos provienen de las filas sindicales. Pero no es menos cierto que también la organización sindical argentina resistió, no sin sufrir fuertes golpes, el período más virulento de la aplicación del modelo neoliberal del «capitalismo salvaje» de 1989 a 2001.

Por ello, y como continuadores de una historia llena de héroes que dieron su vida por los derechos de los trabajadores, defendemos nuestro modelo sindical.

Paradójicamente, los que históricamente atentaron contra los derechos de los trabajadores argentinos desde el interior y el exterior de nuestro país, tratan tozudamente de dividir la organización sindical justo cuando la concentración económica requiere mayor unidad y fortaleza de los trabajadores.

Esa misma concepción de unidad, como sinónimo de fortaleza, repito, se ha considerado mundialmente con la creación de la CSI. Precisamente unidad, solidaridad y organización son los principios básicos de nuestro modelo sindical. Así se explica que la Argentina tenga el mayor porcentaje de trabajadores afiliados (65 por ciento) de toda América Latina y sus convenios colectivos amparen al mayor número de trabajadores de toda América. Son los sindicatos y no la central la que actúa en la discusión y en la firma de los convenios colectivos. Son los sindicatos que, a través de sus delegados de base, se ocupan de verificar su aplicación efectiva.

Cada cuatro años como máximo, los sindicatos votan democráticamente y los afiliados se expresan con libertad, eligiendo su conducción gremial. Acá reside la fortaleza y la legitimidad sindical, que se

ve complementada por la elección de los delegados de base en votaciones donde puede participar la totalidad de los trabajadores del establecimiento, afiliados o no al sindicato.

Así, hoy existe en la Argentina un sindicato por cada 3.350 trabajadores; existen 1.500 sindicatos con personalidad gremial y de los 1.200 sindicatos con simple inscripción, han obtenido su personalidad cerca de 600 en los últimos tres años. Paralelamente y en el mismo período, se han firmado más de 1.100 negociaciones colectivas por año, dato de por sí expresivo de los adelantos mencionados.

Pero esta tarea de avance en la búsqueda de una justicia social plena, no es tarea sencilla. Los sectores minoritarios ligados a los capitales financieros transnacionales que se vieron beneficiados durante las últimas décadas, conspiran incansablemente buscando boicotear el avance de las políticas socio-laborales y de una más justa y equitativa distribución de la riqueza. Hoy lo vemos en nuestro país y en países hermanos del MERCOSUR y de toda Latinoamérica.

En conclusión, podemos expresar que en los últimos años los avances de la libertad sindical se han visto claramente expresados en el fortalecimiento de los sindicatos y en el diálogo social. Los desafíos que quedan por delante, la eliminación de la desocupación y la exclusión social, la eliminación del trabajo no registrado, requieren sindicatos fuertes para que, a través del diálogo social en marcha, reobtenan acuerdos y compromisos que permitan profundizar el camino recorrido hacia esos objetivos, y que los acuerdos que se alcancen no sean simples declaraciones de buena voluntad, sino constituyan hitos contundentes que permitan, en el menor tiempo posible, declarar a la Argentina como un país libre de injusticia social.

---

*Original inglés: Sr. NUSRAT (Gobierno, Pakistán)*

Quiero presentar las felicitaciones de mi Gobierno a la OIT, y en particular al Secretario General, por este tercer Informe sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

El Informe se centra en la premisa de que un trabajo decente es posible sólo si la gente puede opinar sobre lo que afecta a sus propias vidas. El Informe también señala el décimo aniversario de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y al sexagésimo aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva están consagrados en la Constitución de la República Islámica de Pakistán. También están consagrados en la Constitución de la OIT, en la Declaración de Filadelfia y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

Estos son derechos que permiten fomentar la democracia, una buena gobernanza del sector laboral y condiciones de trabajo decentes. La función de los gobiernos de crear un entorno favorable es de importancia primordial. Estamos de acuerdo en que la voluntad política es esencial tanto para una legislación adecuada como para la correcta aplicación de las leyes y que una administración laboral eficaz es importante para la promoción de estos derechos básicos.

También quiero expresar mi homenaje a la OIT en su lucha por la libertad de asociación y la libertad

sindical y el derecho de negociación colectiva, a través de la amplia ratificación en todos los convenios básicos de la OIT sobre esos temas.

En el año 2000, cuando se publicó el Informe «Su voz en el trabajo», había 135 ratificaciones del Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Ahora son 148.

En cuanto al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) había 149 ratificaciones en el año 2000 y ahora hay 158.

La globalización ha afectado el mundo del trabajo y tiene una gran influencia en los procedimientos de negociación colectiva y en la posición de los diversos interesados. La libertad de asociación y de negociación colectiva al mismo tiempo que contribuyen a la estabilidad política y social también contribuyen a las inversiones extranjeras directas y a las exportaciones. Apreciamos el reconocimiento que se da a la iniciativa de Sialkot en el Informe global, así como se haya encomendado a la Iniciativa Sialkot la tarea de abordar diversos problemas relativos a las normas laborales, entre ellos la promoción del diálogo social.

La importancia del diálogo entre gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores no pueden negarse porque es determinante para fomentar el progreso económico y social de los países.

El diálogo entre los gobiernos y los interlocutores sociales sobre cuestiones de interés común promueve la justicia social y el bienestar social.

Creemos que los representantes de empleadores y trabajadores deben desempeñar una función importante en todos los programas concomitantes.

Convencido de lo que antecede, el Gobierno de Pakistán sigue una política de fomentar el diálogo con los interesados, las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre todo lo que tiene que ver con cuestiones laborales. El papel desempeñado por la OIT para elaborar la iniciativa Sialkot y el plan de acción para ponerlo en práctica es digno de admiración. A pesar de los progresos, algunos grupos de trabajadores se enfrentan con enormes desafíos para ser reconocidos en muchos países.

En Pakistán estamos convencidos de que el derecho de libertad sindical debe estar disponible para los trabajadores. El Gobierno debe mejorar las condiciones de trabajo, en particular en relación a sus obligaciones internacionales. Pakistán ha firmado 36 convenios laborales, entre ellos los ocho convenios fundamentales y dos convenios prioritarios. El Gobierno también ha demostrado su compromiso de fomentar el tripartismo al ratificar el Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144).

Es importante hacer notar que el nuevo Primer Ministro en su primer discurso ante la Asamblea Nacional dijo que iba a hacer que todas las leyes coincidieran con los convenios de la OIT. Como primera medida, la ordenanza en materia de relaciones industriales de 2002 ha sido abrogada y se ha presentado al Parlamento Nacional para su aprobación una nueva ley que guarda conformidad con lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98.

---

*Sr. PÉREZ (trabajador, República Bolivariana de Venezuela)*

La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son conquistas de los trabajadores. Esto ha costado muchas vidas y movilizaciones. Estos derechos no son un adagio, dado por los gobiernos o los

empleadores, son derechos o conquistas como los derechos humanos, las libertades democráticas, el derecho a la huelga.

No obstante que los gobiernos tengan la responsabilidad principal de garantizar estos derechos, los empleadores son los que más los violan. En estos tiempos de globalización, las grandes corporaciones transnacionales no gustan de reconocer sindicatos y hay que tomar en cuenta que no sólo se viola la libertad sindical cuando los empleadores no reconocen la legalidad de un sindicato o cuando un gobierno deniega la legalidad, sino que el mayor grado de violación se da cuando los empleadores despiden a los trabajadores que están organizando un sindicato, que casi siempre se hace para presentar proyectos de convenciones.

También los sindicatos o sindicalistas tenemos responsabilidades en cuanto a garantizar el ejercicio del derecho sindical; cuando no respetamos el derecho de las minorías en nuestras organizaciones sindicales estamos irrespetando y golpeando la libertad sindical.

Cuando la OIT constituye un Consejo de Administración y no se reconoce la pluralidad y no se toma en cuenta a todas las organizaciones internacionales de los trabajadores existentes y a los no confederados, no se contribuye para ser el mejor ejemplo de ser defensor de la libertad sindical. No se puede ser luz para la calle y oscuridad en la casa.

Los trabajadores y nuestras organizaciones tenemos que ser los mejores ejemplos en la defensa de la libertad sindical. No pueden ser ejemplos algunos gobiernos y algunos empleadores que vienen a pedir, en nombre de la libertad de asociación, el fin de los sindicatos, porque cuando ellos piden discutir con otra forma de organizaciones como asociaciones, cooperativas y demás, es porque saben que es el camino para hacer después proliferar estos tipos de organizaciones para golpear y desconocer a los sindicatos.

Cuando la actividad sindical es un negocio, como algunos han dicho, es porque los empleadores conceden la gratificación, entonces el comercio es entre dos.

Los gobiernos democráticos deberían conceder mayor garantía para la libertad sindical, pero la mayoría de los países del Grupo de los 7 y muchos otros países no son firmantes del Convenio núm. 87.

Para finalizar, quiero referirme a los que se quejan porque después de siete u ocho años, la República Bolivariana de Venezuela esta vez no entró en la lista de los que violan la libertad sindical, aquí, en la OIT. Todos ellos lo hacen en defensa y solidaridad con las organizaciones de los empleadores y una de los trabajadores que dieron un golpe de estado apenas hace seis años. Esos son FEDÉCAMARAS y la CTV. Lo que hacen lo están haciendo en un entorno de venganza y de odio político. Esto tendría que corregirse, como se corrigió esta vez.

En todos los países hay hechos que violan la libertad sindical. Hay unos que la violan más que otros. Sin embargo, como dijo la compañera Marcela Maspero, en la República Bolivariana de Venezuela ha crecido el nivel de sindicalización y se ha creado mayor número de sindicatos, y aquellos sindicatos como la CTV y sus afiliados, que tenían 40, 30 y 20 años sin hacer elecciones, las han tenido que hacer. Si hacemos un cuadro comparativo con otro país, y esperamos no sea con Colombia, sino con cualquiera de estos otros países que consideran la

libertad sindical, yo creo que la República Bolivariana de Venezuela pasaría las pruebas.

Ese es el reto. La libertad sindical se defiende y no se mendiga. La libertad sindical es una práctica de todos los días que ojalá que los empleadores y los patronos de tanto venir a la OIT consideraran respetarla, como los sindicatos tenemos que hacerla respetar.

---

Sr. MUSSA (*Gobierno, República Bolivariana de Venezuela*)

---

En nombre del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, lamentamos que pese a que el Presidente de la Mesa especificó de manera clara y categórica al inicio de esta reunión que no se debatirían casos específicos de países, el representante de los empleadores de Brasil hizo referencia expresa a la República Bolivariana de Venezuela, lo cual nos obliga a tomar la palabra a título de derecho de réplica.

Nuestro Gobierno respeta fielmente el Convenio núm. 87, ratificado en 1982. En cada ocasión que las distintas instancias de control de la OIT nos han pedido memorias, aclaraciones o mayores explicaciones, conforme a nuestro amplio enfoque de la materia, no hemos dudado en aportarlas. Estimamos, en efecto, innovadora nuestra política incluyente, contraria a las acostumbradas acciones de las cúpulas que han perjudicado la libertad de asociación y la libertad sindical.

---

*Original francés: La PRESIDENTA*

---

Lo siento mucho, pero el derecho de réplica se ejerce al final de la reunión. Si tiene un discurso puede continuar, pero si quiere hacer uso del derecho de réplica, debe intervenir al final de la reunión. En la lógica del Informe global puede continuar, pero el derecho de respuesta al final de la reunión. Le agradezco su comprensión.

---

Sr. MUSSA (*Gobierno, República Bolivariana de Venezuela*) (cont.)

---

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela considera que el trabajo no es una mercancía sujeta a las leyes del mercado. Lo considera como esencial en la existencia del hombre sobre la tierra, y parte integrante de su condición humana.

En tal sentido los derechos humanos referidos a la libertad sindical le dan contenido, o en otras palabras, las organizaciones de trabajadores y empleadores autónomas e independientes, que son la expresión genuina y auténtica de la base de los trabajadores y empleadores y de sus líderes, representan real y efectivamente la lucha de los trabajadores y empleadores por la construcción de una sociedad incluyente en que reine la justicia social. Es un imperativo de nuestro Gobierno.

Contar con organizaciones de trabajadores y empleadores que promuevan la democracia participativa y protagónica en todas las instancias de dichas organizaciones es una exigencia vital e ineludible del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y debe ser una necesidad histórica para las organizaciones de trabajadores y empleadores. Nuestro Gobierno exhorta a los empleadores y trabajadores a promover y ejecutar la democracia participativa y protagónica en sus respectivas organizaciones. Para que dejen de ser expresión de la aristocracia empresarial y sindical es preciso que los empleadores y trabajadores intervengan en la construcción de una sociedad más justa, donde participen los olvidados y marginados de ayer. Con ellos construimos en la República Bolivariana de Venezuela una nueva sociedad libre, democrática, solidaria y

con justicia social. Los que se dicen perseguidos fueron los que atentaron contra el orden constitucional pretendiendo derogar nuestra Constitución aprobada por referéndum popular. Designaron a un Presidente *de facto* que no fue sino el Presidente de FEDECAMARAS. Persiguieron y sin orden judicial detuvieron a la autoridad legítima, a ellos los exhortamos a incorporarse a la construcción de la República consagrada en nuestra Constitución. Esta sociedad, y no otra, en que se reproduzcan los mismos esquemas de exclusión que ellos implantaron por más de 40 años. Esa sociedad de justicia social es el mandato de nuestro pueblo.

Nuestro Gobierno, entre otras cosas, fortalece el poder adquisitivo de los trabajadores. Actualmente el salario mínimo de la República Bolivariana de Venezuela es el más alto de Latinoamérica. Se incorpora a los trabajadores en la gestión de las empresas públicas, se lucha contra la simulación de la contratación laboral, se fortalece la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y, se estimula y fortalece la contratación colectiva. Invitamos a todos los empleadores a visitar la República Bolivariana de Venezuela para que descubran la verdad, que es la de un pueblo que transita por los derroteros de la justicia social.

---

*Original inglés: Sr. THOMAS (trabajador, India)*

---

Les dirijo la palabra en mi calidad de presidente del Sindicato Hind Mazdoor Sabha, sindicato indio que celebra su sexagésimo aniversario al igual que el Convenio núm. 87. Paradójicamente, mi país no ha ratificado ese Convenio. Si bien todos los sindicatos de la India son muy favorables a la ratificación del Convenio núm. 87, el Gobierno ha adoptado una posición según la cual existe un problema constitucional. Es cierto que el artículo 19 de la Constitución de la India prevé el derecho de asociación, en virtud del cual hemos podido crear, en 1948, el sindicato que presido, aunque necesitamos su ratificación. Hemos pedido al Gobierno que ratifique el Convenio para tener la supervisión de un órgano internacional.

En la era actual de la globalización, entendemos que las empresas multinacionales vengán a la India, cuya economía está creciendo. La India es una de las potencias económicas del mundo, pero los trabajadores no se están beneficiando de ello porque no están todos organizados. El 90 por ciento de los trabajadores no está organizado; 397 millones de personas trabajan en el sector informal y no están organizados. El 10 por ciento de los trabajadores está organizado, pero existe un flujo de mano de obra hacia el sector informal. Los datos presentados al Parlamento recientemente muestran que 39 millones de trabajadores han pasado del sector formal al sector informal. Para corregir estos problemas debe haber un mecanismo de supervisión internacional y de rendición de cuentas. Para ello, los sindicatos desean que se ratifiquen los Convenios, ya que la India es además uno de los Miembros fundadores de la OIT. Los sindicatos indios han hecho una causa de esta lucha en interés del Estado.

La India está creciendo y todo movimiento sindical es independiente. Al mismo tiempo tenemos graves problemas, esa es la realidad. La situación económica de las aldeas no es buena. No sabemos a veces quién es el empleador. Es un problema común porque las empresas multinacionales vienen a la India, al sector terciario, y ganan muchísimo dinero. Los beneficios son cuantiosos en el sector de las

tecnologías de la información, pero los trabajadores rurales y agrícolas siguen en la pobreza. El movimiento sindical tiene por objeto el cambio social, es un instrumento para el cambio social y trata de aumentar el nivel de vida de la muchedumbre rural.

Opinamos que el Gobierno está haciendo algo, pero hay que mejorar el tripartismo en mi país.

---

*Original inglés: Sr. MORRIS (trabajador, las Bahamas)*

---

En reconocimiento del Informe global, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, voy a compartir con ustedes la posición de un trabajador de mi país.

El Convenio núm. 87 tiene sesenta años. Estamos celebrando su aniversario, reconociendo los derechos de los trabajadores y los empleadores de organizar asociaciones y negociar colectivamente. El Convenio permite que hagamos esto libremente sin interferencia de ninguna parte ni Estado. La negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación permiten promover la democracia, una sólida gobernanza de los mercados y condiciones decentes de trabajo.

¿Qué han hecho las Bahamas para aplicar esta norma internacional? Me complace decir hoy que las Bahamas ratificaron el Convenio núm. 87, en junio de 2001, pero siete años después todavía no se ha promulgado la legislación necesaria compatible con este Convenio. El Gobierno de las Bahamas apoya públicamente el Convenio núm. 87, pero públicamente sigue interfiriendo con los derechos de los trabajadores de organizarse, como se indica en el párrafo 1 del informe del Comité de Expertos, refiriéndose a las Bahamas. Por tanto, en cuanto al progreso puedo decir sin lugar a dudas que, pese al paso importante dado por el Gobierno de las Bahamas al ratificar este Convenio, no ha habido ningún avance en el curso de los últimos siete años, aunque nosotros hubiéramos querido ser el primer país del Caribe que preparara el camino para el Programa de Trabajo Decente.

Esta iniciativa tiene el apoyo del Gobierno de las Bahamas y obviamente también hemos contado con la ayuda de la Oficina subregional de la OIT y del Comité tripartito llamado TRIFOR. Este Comité bajo la dirección de nuestro Director de Trabajo se esfuerza denodadamente por corregir las ineficiencias de nuestro derecho laboral y con ayuda de la OIT trata de armonizarlo con el modelo de la CARICOM.

Hemos avanzado en ese sentido, pero ¿qué sucederá en última instancia? Ello dependerá de nuestros políticos. Por consiguiente, en las Bahamas estamos muy satisfechos con la asistencia técnica que nos proporciona la Oficina regional. Sin embargo, hay que señalar que se necesita un mayor aliento por parte de la OIT respecto a la obligación de las Bahamas de promulgar leyes oportunamente.

No se justifica una demora de siete años en hacerlo. La información poco seria del Gobierno debe ser desalentada por la Comisión de Aplicación de Normas.

TRIFOR trata que se corrija la situación de los trabajadores de los casinos, pero al no ser un órgano establecido por ley no recibe suficiente atención. Este Comité tripartito escribió al Gobierno de las Bahamas hace dos meses para abordar la situación de los trabajadores de los casinos a quienes no se les

reconoce el derecho a sindicalizarse, lo que está garantizado en la legislación nacional.

No perdemos las esperanzas. Si esta situación no se corrige antes del año próximo la plantearemos a la Conferencia. Hasta ahora no han podido sindicalizarse y son objeto de un abuso con la plena cooperación del Gobierno de las Bahamas.

La semana laboral se ha reducido a 40 horas de trabajo desde el año 2001, pero los trabajadores de los casinos siguen trabajando 48 horas sin que se les paguen las horas extraordinarias y si trabajan 40 horas, se les recorta un día de trabajo. En los últimos dos años he tenido que tomar tres semanas sin remuneración, cada vez, para poder asistir a esta Conferencia.

La Dra. Romero y el personal de la Oficina de la OIT subregional realizan una encomiable labor. El Comité TRIFOR se desempeña muy satisfactoriamente y esperamos tener muy pronto la posibilidad de funcionar de acuerdo con las normas de esta Organización. Reitero mi adhesión a las normas e ideales de este gran órgano.

---

*Original inglés: Sr. SUKUMAL SEN (representante, Trade Union International of Public and Allied Employees)*

---

Considero muy atinado el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En esta celebración del sexagésimo aniversario de esta Declaración, es una lástima que la OIT deba expresar su inquietud ante el hecho de que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), sea uno de los convenios fundamentales menos ratificados.

Es más lamentable aún que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), cuente sólo con un 82 por ciento de las ratificaciones posibles, mientras que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), tiene las ratificaciones del 87 por ciento del número total de Miembros de la OIT, que se eleva a 181. Es muy chocante que la mitad de la fuerza de trabajo mundial esté excluida de la protección que le conferiría el Convenio núm. 87. Viniendo de la India, considero también que es una vergüenza que mi país, junto con algunos otros, también se haya negado a ratificar este Convenio, aduciendo que hay ciertas restricciones razonables que se impondrían a los trabajadores. El término «razonable» puede parecer totalmente improcedente, por lo que no es defendible. De hecho, la fuerza de trabajo de todo el subcontinente, es decir, la India, Pakistán y Bangladesh, sigue estando privada de estos derechos fundamentales, derechos que están consagrados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). Desde el comienzo, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), que tenía por finalidad específica brindar apoyo a la administración pública, tampoco se ha aplicado en estos países, ni en muchos otros.

También quisiera mencionar que en los países donde se ha producido un cambio de régimen y que han quedado sometidos directa o indirectamente a regímenes dictatoriales, como es el caso reciente de Bangladesh, la fuerza de trabajo puede perder todos sus derechos fundamentales, en particular en el contexto de la globalización económica. La fuerza de

trabajo en el sector informal está aumentando a un ritmo acelerado, mientras que la del sector formal se reduce radicalmente. Por consiguiente, en lo que atañe a la aplicación de las normas, la OIT ha de ejercer una mayor presión sobre los Miembros que no les den cumplimiento, con el fin de lograr que estos gobiernos ratifiquen los derechos fundamentales.

Por último, quisiera aprovechar la oportunidad para mencionar que el proceso de toma de decisiones en la OIT debería democratizarse a fondo y que todas las partes interesadas deberían tener una participación equitativa en la estructura de la OIT.

En el subcontinente, Bangladesh, India y Pakistán han sido privados de derechos fundamentales los trabajadores que están consagrados en los Convenios núms. 87 y 98. Igualmente quisiera indicar que el Convenio núm. 151, que habla sobre funcionarios del Estado, tampoco han sido ratificados en estos países de la región y quiero añadir que en los países que no han ratificado esos convenios, como es el caso de Bangladesh, la fuerza laboral no goza de sus derechos fundamentales. Especialmente en la situación de globalización económica la fuerza laboral en el sector público está en condiciones que van empeorando. Por consiguiente, en cuanto a la aplicación de estas normas hay que ejercer mayor presión por parte de la OIT sobre los Estados Miembros para que se ratifiquen estos instrumentos por parte de dichos Gobiernos. Y, por último, aprovecho la oportunidad para expresar que el proceso decisorio de la OIT tiene que democratizarse más aún y que todas las partes tienen que jugar un papel igual dentro de la estructura de la Organización.

---

*Original inglés: Sr. SAJINARAYANAN (trabajador, India)*

---

Represento el sindicato más grande de la India y aprovecho esta oportunidad para agradecer a la presidencia por someter a debate este tema tan importante. Los trabajadores del sector informal en la India no están protegidos por ningún tipo de legislación laboral y nunca han sido objeto de inspección laboral. Por consiguiente, para los sindicatos de la India la organización del sector informal de la economía requiere un desarrollo mayor orientado hacia la erradicación de la pobreza. Las estadísticas muestran que la India tiene el mayor número de personas ricas pero también el mayor número de personas que viven en pobreza absoluta. En el sector informal la legislación no se pone en práctica. Hay campos que han emergido recientemente como el sector de la tecnología informática, en que las normas del derecho laboral no se ponen en práctica. Los sindicatos están luchando por establecer la libertad de asociación en este sector. Una de las consecuencias de una globalización dispar es la externalización que fomenta el sector informal y que estimula el cierre de empresas. Además, la reducción del sector organizado y sindicalizado, conlleva la creación de un sector de trabajo independiente en el que no hay sindicalización. La falta de seguridad en el empleo es un fenómeno que ha crecido rápidamente y que ha reducido la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores. Esto nos hace pensar que sólo un movimiento sindical fuerte y sólido podrá hacer frente al desafío que plantean todos estos factores.

---

*Sra. OVIEDO DE LA TORRE (representante, Federación Sindical Mundial)*

---

Tengo el honor de hablar en nombre de la Federación Sindical Mundial y sus más de 65 millones de

afiliados que se agrupan en más de 120 organizaciones sindicales de 90 países, organizaciones que gozan de la condición de observadoras ante la OIT desde hace más de sesenta años.

El debate sobre el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo previsto para esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia se produce en el marco del sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el décimo aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el décimo aniversario de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Ese contexto histórico nos recuerda que fue precisamente a instancias de una resolución de la Federación Sindical Mundial presentada en 1967 al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y las presentadas por otra organización nacional ante el Consejo de Administración de la OIT, que se planteó la necesidad del reconocimiento y protección del derecho sindical. Tales iniciativas dieron origen más tarde, a la adopción de los Convenios núms. 87 y 98. Desde aquel entonces, nuestra organización, estuvo en la génesis del reconocimiento y la protección del derecho sindical y a lo largo de todos estos años, esta cuestión ha estado en el centro de nuestras actividades y prioridades.

Permítanme referirme a algunas cuestiones del Informe global. Ante todo, deseo agradecer a la Oficina, por la presentación de este Informe, el tercero sobre este tema y al mismo tiempo las informaciones contenidas en él.

En el Informe global se pone énfasis a los avances en cuanto a ratificación por los Estados de los Convenios núms. 87 y 98 a partir de la campaña iniciada desde 1995, anunciando que el Convenio núm. 87 ha sido ratificado por 148 Estados y el Convenio núm. 98 por 158 (un 82 por ciento y un 87 por ciento respectivamente de los Estados Miembros de la OIT). Se señala preocupación por el hecho de que el Convenio núm. 87 ha sido el menos ratificado.

Igualmente, nos llama la atención el bajo porcentaje de ratificación de estos Convenios en regiones como: Asia, Pacífico y Estados Arabes. El hecho de que Estados de mayor importancia industrial y poblacional aún no hayan ratificado este Convenio.

Más allá de la ratificación el compromiso de los gobiernos, el desafío está en la aplicación y el cumplimiento de estos Convenios. Cada año la Comisión de Aplicación de Normas dedica una parte importante de sus labores al análisis de casos de violaciones de los Convenios núms. 87 y 98. El Comité de Libertad Sindical igualmente examina cientos de casos al año. Todo esto significa que millones de trabajadores aún no están protegidos debidamente y otros tantos millones, a pesar de estar o no protegidos, son víctimas de violaciones sindicales y de negociación colectiva.

Hoy día la globalización neoliberal, orientada en función de los intereses del gran capital transnacional, la reforma fondo monetarista aplicada por muchos gobiernos, las privatizaciones, el libre mercado, la flexibilidad, la desregulación, la deslocalización, etc. han producido una degradación acelerada de los derechos de libertad sindical, libertad de asociación, negociación colectiva y en general, derechos laborales y sociales, que habían sido conquistados por los trabajadores tras muchos años de lucha.

La OIT debiera estudiar más a fondo la relación y los efectos de la globalización neoliberal sobre la ratificación y aplicación de los derechos y principios contenidos en la Declaración de 1998, así como el vínculo con la aplicación de los restantes convenios y recomendaciones de la OIT que son también tan o más importantes.

Las organizaciones sindicales estamos preocupadas por las tentativas de debilitar el sistema normativo de la OIT, en nombre de la globalización neoliberal y la competitividad. Igualmente denunciamos y rechazamos las posturas de muchas organizaciones de empleadores que en la práctica impiden y obstaculizan la formación de sindicatos, y en general, la libertad sindical y de negociación colectiva.

Hacemos una llamada a los empleadores para que se abstengan de aplicar políticas antisindicales y asuman posiciones más responsables, en correspondencia con los principios y valores de la OIT. Entonces, aún queda mucho por avanzar y no podemos tener un enfoque conformista con lo alcanzado.

En el Informe global se presentan algunas experiencias y casos de países. Para las organizaciones de trabajadores, siempre que hablamos de libertad sindical, nos viene a la mente un país donde ser sindicalista constituye un gran riesgo para la propia vida humana. Y donde los últimos años se han asesinado a más de 2.000 sindicalistas y en lo que va de este año a 26.

Lamentamos que en el Informe sólo se trata en términos generales el caso de Colombia, citada por su nombre en un párrafo triunfalista, sobre la cooperación técnica de la OIT, sin denunciar esta lamentable realidad y la impunidad de los ejecutores. Esperamos que la cooperación técnica de la OIT pueda contribuir de forma más efectiva a la solución del problema.

Para finalizar, referirme al capítulo III del Informe global, dedicado a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Lamentamos que al referirse a las organizaciones internacionales de trabajadores sólo mencione a la Confederación Sindical Internacional y a sus organizaciones sectoriales. Omitiendo e ignorando, como ya es habitual, en otros documentos oficiales de la OIT a la Federación Sindical Mundial, quien junto a sus organizaciones afiliadas y sectoriales forma parte de la familia de los trabajadores y también ha desarrollado numerosas iniciativas en materia de libertad sindical. Estas prácticas contradicen el carácter plural y democrático que se exige a todos los Miembros de la OIT, pero que también son válido y aplicable para esta intrusión, para sus estructuras y funcionamiento. Nuestra organización considera que la OIT debe dar mayor valor al pluralismo, a la tolerancia, a la representación de todos en pie de igualdad, sin exclusión y discriminación, realizando esfuerzos prácticos para evitar el monopolio en sus propias estructuras. Y para evitar privilegios excesivos a las organizaciones más representativas, en detrimento de otras. Esperamos que en el futuro se puedan dar pasos concretos para cambiar esta situación.

---

Sr. COVA (*trabajador, República Bolivariana de Venezuela*)

En nombre de las organizaciones sindicales que en la República Bolivariana de Venezuela estamos afiliadas a la Confederación Sindical Internacional, queremos reconocer la oportunidad e importancia del Informe global presentado por el Director General a la Conferencia, en tiempos de amenazas crecientes de los derechos humanos que le son esencia-

les a los trabajadores y trabajadoras del mundo, donde los titulares del derecho a la libertad sindical sufren, de ordinario, discriminación, persecución y, en una palabra, restricciones e injerencias antisindicales por parte de gobiernos y del nuevo poder económico internacional que postula una globalización ingobernada e ingobernable. Es cada vez más claro que las prácticas de deslaborización persiguen, precisamente, impedir y debilitar irreparablemente el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva.

Desde su fundación, la OIT ha reafirmado que la libertad sindical es un presupuesto esencial para el ejercicio de otros derechos de naturaleza social, civil y política, lo que implica que la ausencia o la restricción ilegítima de los derechos sindicales acarrea la desaparición de derechos fundamentales para el hombre y las mujeres del trabajo.

La libertad sindical, en unos casos, se ha pretendido cercenar a tiros — y créame que no es metafórico lo que afirmo — con el asesinato de dirigentes sindicales como en Colombia, Guatemala o en Honduras, para sólo mencionar algunos de los países de la América Latina, en medio de la impunidad y hasta de la complicidad explícita o al menos tácita, de algunos gobiernos y de empresas y empleados privados.

Cada vez más, se degrada el entorno institucional, jurídico y político en el que esos derechos deben ejercerse. Provengo de un país, la República Bolivariana de Venezuela, donde los principios de libertad sindical y negociación colectiva se restringen de modos diversos con la injerencia de los poderes públicos y de los órganos estatales en ámbitos estrictamente reservados a la autonomía colectiva, como lo garantizan los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, injerencia indebida que se materializa respecto de la organización de elecciones sindicales, discriminando los sindicatos independientes, favoreciendo a las organizaciones sindicales proclives al gobierno, quebrando el derecho a la confidencialidad de los datos al exigir información reservada sobre la vida privada de los afiliados, discriminando a los trabajadores por razones políticas y entre otros, con la ausencia de un verdadero y eficaz diálogo social.

Una situación como la planteada requiere soluciones novedosas que aconsejan la participación de todas las partes, es decir, gobiernos, empleadores, trabajadores y la propia OIT. Porque la labor de promoción, control y seguimiento de los convenios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, demanda perfeccionar y fortalecer los mecanismos de supervisión de las normas. Todos sabemos que a muchos países les sigue resultando barato el incumplimiento de los convenios. Esa es una ventaja comparativa, inaceptable e intolerable pues se levanta ella sobre el desconocimiento de la dignidad del trabajador, de la trabajadora y del propio trabajo. Ya la Declaración de Filadelfia de 1944 dejó dicho, para siempre, que «el trabajo no es una mercancía».

La OIT es un patrimonio universal del mundo del trabajo y es la única institución con rango internacional competente para definir las normas básicas del trabajo; por lo tanto, es válido que tutele y supervise los compromisos y derechos sociales que deben contener los acuerdos comerciales entre empresas y países. Las iniciativas sobre las cláusulas y los etiquetados sociales como una penalización a aquellos países que no respetan ni acatan los derechos fundamentales, debe ser reforzada. Esta reali-

dad exige nuevos planteamientos por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Por otra parte, aun admitiendo la importancia de iniciativas de autorregulación privada como los códigos de conducta, de buenas prácticas o de responsabilidad social de las empresas, sólo pueden ser aceptadas si estas se enmarcan en una política de respeto a las normas fundamentales del trabajo y, particularmente en este caso, del derecho de negociación colectiva. Sabemos que existen empresas que promocionan la erradicación del trabajo infantil pero ponen trabas para que sus trabajadores ejerzan el derecho a la contratación colectiva. Muchas de estas iniciativas sólo son meras estrategias comerciales y peor aun, sólo instrumentos para limpiar la imagen deteriorada de las empresas.

El Informe global sobre *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas* también demanda de las propias organizaciones sindicales la promoción, respeto y aplicación integral de ambos instrumentos. Es un compromiso que debemos asumir absolutamente todos.

Respaldamos la convocatoria de la reunión para el mes de noviembre del Consejo de Administración y esperamos que el plan de acción sobre la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva sea aprobado, y esto dé respuesta a las demandas y a los problemas que están planteando los trabajadores en el mundo.

---

Sr. NATERA (*representante, Confederación Sindical Internacional*)

---

El Sr. Natera, Presidente de la Federación Médica Venezolana y Vicepresidente de la Confederación Médica de América Latina y el Caribe, que representan a más de 700.000 médicos de América Latina, y en La República Bolivariana de Venezuela a más de 65.000 médicos que ejercen legalmente la medicina, además del bloque gremial promocional y sindical. En La República Bolivariana de Venezuela el gran empleador es el Gobierno, principal violador de la legislación del trabajo, que niega la negociación colectiva y la ha sustituido por un decreto presidencial que excluye a médicos y maestros. Niega la libertad sindical, la libertad de asociación, así como el derecho a contratar colectivamente para obtener un salario justo y digno, y a tener elecciones libres para la renovación de las autoridades laborales y gremiales, entre otras, establecidas en los acuerdos y resoluciones suscritas entre las partes en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, así como otros que deben ser ratificados por los órganos suscribientes. La OIT, en estos próximos cuatro años, debe mantener la vigilancia del cumplimiento de las resoluciones ratificadas por los involucrados. En Latinoamérica y en la República Bolivariana de Venezuela en mi sector profesional hay coincidencias en puntos graves que resumiré brevemente. Nuestro Gobierno viola y no considera como se debe a sus nacionales: 1) respecto a la negociación colectiva o contrataciones colectivas, se niegan a sentarse con las instituciones, como es el caso de la Federación Médica Venezolana, para firmar, previa discusión de las contrataciones colectivas, y han pretendido cambiarlas por decretos presidenciales durante estos últimos seis años, 2) el derecho a elegir y renovar nuestras autoridades gremiales desde hace diecisiete años están bloqueadas por el CNE, 3) el derecho al trabajo decente. En nuestros hospitales se redobla el trabajo y el salario es miserable. El médico residente apenas tiene un sueldo de

400 dólares, que es el más bajo del mundo, 4) el derecho a la salud y a la vida, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículos 83, 84 y 85. En virtud de tal derecho el Gobierno debería suministrar recursos a los hospitales de inmediato para garantizar su dotación material; lo que no se hace en el país, 5) la seguridad y dotación hospitalaria y el respeto a la dignidad humana establecidos en las normas de la OIT, donde se redobla el trabajo y el médico tiene que hacer guardias cada dos o tres días por un salario miserable, 6) la defensa del derecho al buen estudio y al ejercicio de la profesión médica en el país, 7) Los derechos humanos violados, 8) la educación libre democrática.

Debemos exigirle al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela que se sienta con la Federación Médica Venezolana, lo que fue ratificado por la OIT hace dos años, pero no lo ha hecho, a fin de discutir y firmar la negociación colectiva pendiente desde hace seis años a nivel nacional, y con los colegios de médicos y otros profesionales y sindicatos a nivel regional, respetando los estatutos y leyes gremiales, las elecciones de las federaciones, colegios y sindicatos de manera inmediata para que así podamos renovar nuestras autoridades. Debemos impedir al Gobierno que se oponga a las negociaciones colectivas, situación que denunciábamos en virtud del Convenio sobre la libertad sindical, que se ha ratificado recientemente. Se ha de respetar al personal médico dentro y fuera de los hospitales; a este respecto el Gobierno venezolano emite permanentemente aseveraciones que no corresponden a la realidad de los hospitales, donde se agrede a los médicos que son heridos, traumatizados, amenazados, asaltados, robados y violados. Esto constituye una violación flagrante de nuestros derechos humanos. Es preciso proceder a una revisión inmediata por organismos internacionales sobre los estudios médicos paralelos impuestos por el Gobierno venezolano, los avalados por el Consejo Nacional de Universidades que ejercen en la República Bolivariana de Venezuela, que establecen menos de 3.000 horas de estudio, cuando la Organización Mundial de la Salud recomienda no menos de 7.000 horas de formación práctica. Las universidades venezolanas, y sus Facultades de Medicina, imparten más de 8.600 horas de formación e información práctica para obtener el título de médico, mientras que los estudios médicos paralelos fomentados y estimulados, establecen menos de 3.000 horas. Estos estudios médicos paralelos representan un verdadero peligro y una agresión en detrimento de la salud latinoamericana y del mundo.

Es preciso garantizar a nuestros niños y jóvenes unos estudios libres y democráticos en los que no se impongan ideologías ni se politice en el aula de clase, imponiendo teorías internacionales en decadencia presentadas desde el Gobierno venezolano.

Finalmente recomendamos a los gobiernos del mundo que cumplan y respeten, entre otros, los Convenios núms. 87, 98 y 29 de la OIT. Nos oponemos a los contratos basura, a la globalización del desempleo y al hambre, a la violencia generada por el Gobierno a los profesionales trabajadores en la República Bolivariana de Venezuela, a la pretensión del Gobierno venezolano de sustituir la discusión y firma de la negociación colectiva por un decreto presidencial injusto e incompleto, y a los salarios de hambre inferiores a 400 dólares para los médicos venezolanos.

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

Si el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela desea ejercer el derecho de réplica, ruego que lo haga saber e indique a quién estará dirigida.

---

Sr. MUSSA (*delegado gubernamental, República Bolivariana de Venezuela*)

---

Nos vemos en la necesidad de ejercer nuestro derecho de repuesta ante las impertinentes acusaciones que el Sr. Natera y el Sr. Cova imputan al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. Nuestro Gobierno no sólo es respetuoso de los Convenios núms. 87 y 97, sino de todos los convenios suscritos y adoptados por el Gobierno nacional. Nuestro Gobierno nacional es respetuoso de la libertad sindical porque la considera un derecho fundamental esencial a la condición humana. Respetamos la libertad sindical, pero, ¿cuál libertad sindical? ¿la libertad de la aristocracia sindical? o ¿la libertad que represente los derechos de los trabajadores venezolanos? Con esos trabajadores venezolanos es que hemos echado nuestra suerte a andar y con ellos es que queremos construir la Venezuela de la justicia social. A esos trabajadores, no a los feudos líderes que dicen representar a los trabajadores venezolanos.

Nuestro Gobierno es respetuoso de la vida humana, inclusive protege la vida humana. Nuestro Gobierno ha desarrollado unas políticas dirigidas a proteger la vida humana con un sistema de salud incluyente, con un sistema de salud puesto al servicio del pueblo venezolano. Ese es el servicio de salud y con los médicos que representen ese servicio de salud es que queremos construir nuestra República, porque esa es la República que por mandato constitucional estamos obligados a construir.

Quería ejercer nuestro derecho de respuesta porque considero que no es este foro el llamado a conocer las denuncias formuladas por el Sr. Natera y por el Sr. Cova. Los espacios en la República Bolivariana de Venezuela están abiertos para todos los venezolanos que quieran construir la República Bolivariana de Venezuela consagrada en nuestra Constitución.

A ellos nuestra invitación, no solamente a ellos, también a los empresarios que quieran construir y que entiendan que las razones de producción tienen que estar al servicio del ciudadano, al servicio del hombre. El único ente susceptible de ser protegido por nuestra Constitución. A ellos nuestra invitación, al Sr. Cova, al Sr. Natera, a todos a que se incorporen a la construcción de esta República. Por esto hemos querido dejar asentado que rechazamos todas y cada una de las imputaciones del Sr. Natera y del Sr. Cova. Consideramos que éste no es el foro para dicho planteamiento.

Queda así pues, patentizado nuestro rechazo y nuestra protesta ante dichas imputaciones.

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

Lo siento. No hay que iniciar una polémica. Le agradezco su declaración. Antes de levantar la sesión desearía dar la palabra a los portavoces de los empleadores y los trabajadores para que presenten una rápida síntesis de las opiniones expresadas.

---

*Original inglés:* Sr. TABANI (*empleador, Pakistán, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores*)

---

Ha sido un debate largo y hemos oído algo más de 50 oradores, provenientes de los tres Grupos. Es muy difícil para mí a estas alturas, hacer un resumen ni creo que exista ninguna necesidad de hacer-

lo, puesto que los debates que hemos escuchado serán objeto de las actas que servirán como fundamento para preparar un plan para los próximos tres años y que será presentado ante el Consejo de Administración.

Pero es un deseo manifestar que un buen documento bien redactado, debidamente sustentado en los hechos, siempre merece un debate profundo y me parece que esto es lo que hemos observado desde esta mañana. Ha habido un buen debate. Todo el mundo ha reaccionado a diferentes partes del documento y creo yo que en la mayor parte de los casos hemos agradecido las estadísticas, la información proporcionada por la OIT y el trabajo que se ha hecho en materia de cooperación técnica, y aquellos Gobiernos que aún no han ratificado los convenios, han explicado las razones por las cuales no lo han hecho, además de una mención a la aplicación de los principios en caso de que no exista la ratificación y me parece que este es el sentido fundamental de la Declaración, pues su espíritu apunta a que los principios tienen que ponerse en práctica. Así lo enfatizaron varios gobiernos, así como mis colegas empleadores quienes me han apoyado también en esta línea de pensamiento.

También se ha dicho cuáles han sido los resultados de las reuniones de la Comisión SILC y cuál será su impacto en el trabajo de la OIT en los años futuros. Lo que esto supone desde el punto de vista de la organización o reorganización de las oficinas regionales.

Encuentro que ha habido entonces un debate muy completo y que ahora le corresponde a la Oficina y sabemos el arduo trabajo que ha realizado el Sr. Kari Tapiola para sacar enseñanzas de este debate y así presentar un documento significativo ante el Consejo de Administración. Quizás habrá que profundizar en más detalles para preparar un buen plan que pueda ser examinado por el Consejo de Administración y que pueda guiarnos en las futuras actividades de la OIT.

---

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

---

Creo que los que participamos en este debate queremos agradecer a todos los participantes su contribución y nos complace que el Informe haya provocado tantos debates. No pretendo describir nada que ya haya sido debatido, excepto algunas cuestiones a las que quiero responder y de las que quisiera dejar constancia oficial.

El grupo de los trabajadores cree que ahora nos damos cuenta de que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores que hablaron sobre la aplicación fueron muy precisos en su evaluación del tema.

A las 17 horas de hoy se nos hizo creer que un Gobierno Miembro, Zimbabwe, había ratificado el Convenio núm. 87 y que, por lo tanto, cumplía fielmente con la letra y el espíritu del Convenio núm. 87. Todo lo que puedo decir para responder a eso es que hemos presenciado un desfile de 100 cadetes militares, 99 de los cuales desfilaban al paso de derecha, izquierda, derecha, izquierda, y uno de ellos marchaba al paso de izquierda, derecha, izquierda, derecha, y la madre de ese centésimo cadete, con mucha razón, alegó que los 99 cadetes estaban marchando con el paso cambiado. El desfile había sido un desastre si no hubiera sido por su hijo. No voy a agregar nada más al respecto. El representante de ese gobierno, sin embargo, no deberá atacar la inteligencia de todos los presentes en la sala.

Esta mañana escuchamos hablar de la diferencia que hay entre las promesas de ratificación y el honor de la aplicación. El Consejo de Administración debe emplear fondos adecuados para asistir a los gobiernos que tratan de honrar sus compromisos de la Declaración, así como en relación con el Convenio núm. 87. Sin embargo, la asistencia técnica no puede invertirse en administraciones flagrantes y celosas que creen que los derechos fundamentales pueden ser selectivamente aplicados. No necesito repetirlo, pero quisiera subrayarlo. Esos son los sectores que tratamos, incluidos los llamamientos a los países que no han ratificado el convenio para que comiencen el procedimiento a través del cual puedan demostrar a medio plazo las medidas que han adoptado para su ratificación.

No es suficiente decir que están cumpliendo con el espíritu del Convenio. El negarse a ratificar representa una decisión deliberada de falta de respeto hacia los mecanismos de supervisión de la OIT. Esos países hacen perder las ilusiones de los países más pequeños que buscan su orientación.

En el Plan de Acción de la OIT hay que prever una mejor formación en materia de administración laboral a escalas nacional y regional. Por tanto, la OIT debe demostrar a los gobiernos y a los interlocutores sociales cómo pueden ratificar el convenio y ponerlo en práctica de manera que no afecte el elemento de derechos fundamentales del Convenio.

Además, la Oficina debe contratar expertos para crear un departamento integrado por personas que puedan trabajar con las asociaciones sociales de lucha, mostrándoles cómo crear estructuras de gestión del trabajo y ayudándoles a utilizar los Convenios núms. 87 y 98 con objeto de crear una plataforma social para el crecimiento y el desarrollo socioeconómico.

Esta plataforma debe incluir a la economía informal e incluir igualmente a las personas que sufren de VIH/SIDA.

La Oficina debería preparar un documento para el Consejo de Administración que examinara la cuestión de lo que realmente son los servicios esenciales. Hay que esforzarse al máximo para suprimir la vergüenza que todos sentimos cuando los críticos nos hablan de las acrobacias intelectuales que practicamos para evitar ser regidos por nuestros propios reglamentos. Todos reconocemos que debemos exigir respeto por la naturaleza fundamental de los derechos humanos consagrados en el Convenio núm. 87. Ante tal situación, debemos dedicar especial atención a los trabajadores migrantes, así como a la migración y sus repercusiones en los trabajadores del país que la recibe.

La educación debe desempeñar una función importante en el cambio de actitudes y en la ilustración social que debe aplicarse en la cuestión del trato igualitario de los migrantes, en particular a los que tienen otros idiomas y etnias.

La Oficina debe tomar nota del hecho de que hay otras instituciones cuyas acciones tienden a adoptar reglamentos que pueden socavar los intereses de la OIT. Debe dejarse claramente sentado que la OIT es la autoridad global sobre normas y reglamentos, y que la OIT debe interpretar la interacción en el mercado laboral y no otros.

La Conferencia y el Consejo de Administración, deben por lo tanto, hacer hincapié en que las sugerencias de la ISO sobre la responsabilidad social de la empresa no pueden constituir normas para regir las relaciones laborales.

El Informe de la presente reunión al Consejo de Administración debe sugerir que se adopte una actitud firme sobre el Convenio núm. 87, entre otros, incluidos los que tienen que ver con la salud y la higiene en el trabajo. El grupo de trabajadores no quiere oponerse a las zonas francas de exportación; sin embargo, debemos deplorar la indiferencia de muchas empresas de esas zonas para con los valores humanos, el trabajo decente y a veces a la salud de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario que este Informe haga notar al Consejo de Administración la necesidad de mayores esfuerzos para que el trabajo decente se respete en las zonas francas de exportación. No debe haber dos niveles de trabajo decente en una única comunidad. Los derechos básicos de-

ben ser eso, derechos para todos como parte de la existencia misma.

Y finalmente, instamos a que el Informe sugiera un análisis a fondo del párrafo 324. Algunas sugerencias pueden ser aceptables pero hay vacíos en algunas de las cuestiones que allí se sugieren.

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

Hemos llegado al final del debate, agradecemos a todos los oradores el excelente debate.

Agradecer en particular a los portavoces, el Sr. Tabani y Sr. Trotman su positiva contribución al debate. La Mesa tomó debida nota de todo lo que han mencionado para las actividades futuras.

*(Se levanta la sesión a las 19 h. 40.)*



## INDICE

Página

### Cuarta sesión:

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: presentación del informe del que la Conferencia toma nota.....	1
Primer informe de la Comisión de Proposiciones: presentación, discusión y aprobación .....	1
<i>Orador: Sr. Shahmir (Presidente)</i>	
Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: presentación, discusión y aprobación .....	2
Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Comoras: Adopción.....	2
Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana: Adopción .....	2
Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq: Adopción.....	2
Resolución sobre las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón: Adopción .....	2
Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva.....	2
<i>Oradores: El Presidente, Sr. Tabani, Sr. Trotman, Sr. Al-Dosari, Sr. Munyes, Sr. Fernandes, Sr. Støstad, Sr. Funes de Rioja, Sr. Ahmed, Sra. Hanartani, Sr. Indrasukhsri, Sra. Ikusana, Sra. Young, Sra. Ponticelli, Sr. Anderson, Sr. van Holm, Sr. Barde, Sr. Radibe</i>	

### Quinta sesión:

Discusión del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva ( <i>cont.</i> ) .....	19
<i>Oradores: Sr. De Witt, Sr. Alley, Sr. Felicio, Sr. De Regil, Sr. Lucas, Sr. Hobby, Sr. Lima Godoy, Sr. Matsui, Sra. Abdel Hady, Sr. Razzouk, Sr. Matar, Sr. Sankar Saha, Sr. Addoum, Sr. Rahman, Sr. Mainali, Sr. Roye, Sra. Alleki, Sr. Museka, Sr. Rachman, Sra. Triana Alvis, Sr. Morales, Sr. Patil, Sr. Amrani, Sr. Sanginov, Sr. Kassim, Sr. Arumugam, Sr. Bonomi, Sr. Rodríguez Mejía, Sra. Lau Valdés, Sra. Máspero, Sr. Piumato, Sr. Nusrat, Sr. Pérez, Sr. Mussa, Sr. Thomas, Sr. Morris, Sr. Sukumal Sen, Sr. Sajinarayanan, Sra. Oviedo de la Torre, Sr. Cova, Sr. Natera, Sr. Tabani, Sr. Trotman.</i>	