
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

**Foro de Diálogo Mundial sobre el Trabajo Decente
en la contratación pública local para las obras
de infraestructura**

Informe

Ginebra, 17 y 18 de febrero de 2009



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

**Foro de Diálogo Mundial sobre el Trabajo Decente
en la contratación pública local para las obras
de infraestructura**

Informe

Ginebra, 17 y 18 de febrero de 2009

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

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

Informe del Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en la contratación pública local para las obras de infraestructura/Organización Internacional del Trabajo.- Ginebra: OIT, 2009

ISBN: 9789223227821 (PDF print)

ISBN: 9789223227838 (PDF web)

International Labour Office and Sectoral Activities Programme; Global Dialogue Forum on Decent Work in Local Government Procurement for Infrastructure Provision (2009, Geneva, Switzerland).

Informe de reunión/industria de la construcción/aprovisionamiento/trabajo decente/derechos de los trabajadores/diálogo social/países desarrollados/países en desarrollo

08.10.1

Publicado también en francés: *Rapport du Forum de dialogue mondial sur le travail décent dans le cadre des marchés publics locaux relatifs aux travaux d'infrastructure* (ISBN 978-92-2-222782-2), Ginebra, 2009, y en inglés: *Report of the Global dialogue forum on decent work in local government procurement for infrastructure provision* (ISBN 978-92-2-122782-3), Ginebra, 2009.

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

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

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Mesa redonda I: El Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) de la OIT y el Programa de Trabajo Decente	2
Mesa redonda II: Las normas de desempeño de la CFI	6
Debate de recapitulación del día	8
Mesa redonda III: El papel de las autoridades locales	10
Mesa redonda IV: El papel de otros agentes	12
Mesa redonda V: La contratación de obras en el contexto del Banco Mundial y el papel de otros bancos multilaterales de desarrollo	15
Debate de recapitulación del Foro.....	17
Cuestionario de evaluación	23
List of participants Liste des participants Lista de participante	29

Introducción

En noviembre de 2007, en su 300.^a reunión, el Consejo de Administración de la OIT había acordado organizar un foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en la contratación pública local para las obras de infraestructura ¹. Teniendo en cuenta consultas oficiosas celebradas a principios de 2008, el Consejo de Administración propuso que, previa consulta con los grupos respectivos, se invitara a asistir al Foro a seis participantes de los empleadores y a seis participantes de los trabajadores. Otros participantes de los trabajadores y de los empleadores podrían también asistir sin costo alguno para la Oficina. Los gobiernos de todos los Estados Miembros estarían invitados a proponer participantes para asistir al Foro.

Durante una reunión del Órgano asesor en materia de construcción del Servicio de Actividades Sectoriales, organizada en mayo de 2008, así como en consultas subsiguientes con los mandantes, se acordó que el Foro de Diálogo Mundial constaría de mesas redondas, cada una con presentaciones seguidas de debates. Los ponentes serían elegidos en función de sus conocimientos sobre los temas. El Foro de Diálogo Mundial tuvo como objetivo proporcionar conocimientos sobre diferentes aspectos de la contratación pública en la construcción mediante presentaciones y debates y explorar, a través de estos últimos, la viabilidad de usar disposiciones contractuales para garantizar el cumplimiento, con vistas a obtener recomendaciones prácticas.

El Sr. George Dragnich, Director Ejecutivo, Sector de Diálogo Social, OIT, abrió el Foro. El Sr. Dragnich agradeció a los participantes por poner a disposición su tiempo y experiencia. Explicó los antecedentes del Foro, sus objetivos y la importancia del tema. El Foro revistió particular importancia en el contexto de la actual crisis financiera. Las consecuencias tanto para los trabajadores como para las empresas en la industria de la construcción eran significativas. La contratación jugaría un rol principal en las respuestas de los gobiernos a la crisis. Los programas de estímulo para relanzar la economía se centraban a menudo en obras de infraestructura y daban como resultado un gran número de contratos con el sector privado. El diálogo social era importante en tal contexto.

El Sr. Dragnich explicó que los foros de diálogo mundial constituían un nuevo tipo de reuniones de la OIT y que el presente era particularmente innovador. El formato elegido para el Foro consistía en presentaciones en mesas redondas seguidas de debates. Posteriormente, se elaboraría un informe sobre el Foro el cual sería distribuido a los participantes vía correo electrónico. Dado que se trató de una reunión de muy corta duración, el tiempo para las presentaciones y debates se maximizó. No se distribuiría ninguna síntesis escrita antes del final del Foro, lo cual era parte de la propuesta de experimentar nuevos formatos.

El Sr. Dragnich dio algunos ejemplos de la acción de la OIT relacionada con la contratación pública en la construcción, haciendo notar que el Foro era una oportunidad de debatir lo que la OIT debería hacer en el futuro.

El Presidente del Foro de Diálogo Mundial fue el Sr. Amir Hossein Shahmir, de la Misión Permanente de la República Islámica de Irán y Representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ante la OIT, Ginebra. El Sr. Shahmir presentó una visión global del programa y de los procedimientos del Foro y destacó su carácter innovador.

¹ Documento GB.300/STM/1, párrafos 21-22.

La Sra. Anita Normark, Secretaria General de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera y el Sr. Octavio Carvajal Bustamante, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Confederación de Cámaras Industriales de México, hicieron comentarios introductorios en nombre del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores respectivamente.

Mesa redonda I: El Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) de la OIT y el Programa de Trabajo Decente

El Sr. Georges Politakis, Coordinador, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, OIT, presentó el Convenio núm. 94, al cual consideró como un instrumento de buen gobierno y de una contratación pública socialmente responsable. Dicho Convenio intentaba evitar presiones a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo a raíz de licitaciones públicas. Se exigía a las instituciones públicas de contratación que informaran a los postores con anticipación, por medio de cláusulas de trabajo típicas incluidas en los documentos de licitación que, en caso de ser seleccionados, deberían observar como mínimo, en la ejecución de los salarios pactados en los contratos, algunas normas localmente establecidas. En efecto, los salarios, el tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo no deberían ser menos favorables que las normas mínimas más favorables, establecidas localmente por ley, arbitraje o negociación colectiva. Esto creaba reglas del juego parejas para todos los actores económicos y promovía una competencia justa. El Convenio núm. 94 comprendía todos los contratos públicos celebrados por autoridades centrales y contenía medidas de observancia que iban más allá de las que se encontraban normalmente en los Códigos de Trabajo, tal como la denegación de contratos.

Sin embargo, el Convenio núm. 94 tenía limitaciones. No comprendía contratos celebrados por autoridades locales, a menos que los países ratificantes decidieran extender su aplicación a las autoridades de gobierno local; no comprendía contratación transfronteriza en la que el trabajo se ejecutara fuera del Estado contratante; y no comprendía tampoco nuevas formas de contratación pública, tales como las asociaciones público-privadas que plantean complejas cuestiones legales y financieras.

En relación con el debate en curso sobre la importancia actual del Convenio, el Sr. Politakis hizo notar que la Oficina había elaborado un estudio general sobre el Convenio núm. 94 que había sido discutido en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008². En dicho foro, los empleadores argumentaron que el instrumento estaba pasado de moda y se opusieron a la sugerencia de promover o revisar el Convenio, afirmando que la competencia salarial no implicaba necesariamente dumping social o salarial. Los trabajadores sostuvieron que el uso de cláusulas de trabajo en los contratos públicos debía ampliarse y fortalecerse. El Sr. Politakis informó que un Estudio General, realizado por la Comisión de Expertos de la OIT en 2008, había concluido que el Convenio estaba subutilizado y que quizás era aún más importante que en el pasado. El Estudio General también establecía que el propósito y objetivos del Convenio núm. 94 podría necesitar una revisión para reflejar mejor las pautas modernas en la contratación. La Oficina había concluido que el problema requería mayor estudio y análisis y que existía amplio apoyo en cuanto a convocar una reunión tripartita de expertos para examinar la cuestión de cómo integrar cláusulas sociales en contratos públicos. En septiembre de 2008, la Oficina

² Informe III(1B): Estudio general relativo al Convenio (núm. 94) y a la Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 — http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091402.pdf

también preparó una guía práctica sobre el Convenio núm. 94 con el fin de ayudar a los mandantes a comprender mejor los requisitos del mismo ³.

La Sra. Fiona Murie, Directora de Salud y Seguridad en el Trabajo, Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (ICM), dijo que el Convenio núm. 94 era un instrumento importante para la industria de la construcción, la cual representaba 3,5 trillones de dólares y 50 por ciento de inversión en capital. Noventa por ciento de las empresas del sector de la construcción eran de pequeña escala y la economía informal iba en aumento. La presión a la baja que se ejercía sobre los salarios y la tentativa de reducir los costos laborales implicaban que los trabajadores estaban expuestos a mayores riesgos del trabajo. Era importante garantizar reglas del juego justas en términos de observancia e implementación de las normas del trabajo. El Convenio núm. 94 contenía disposiciones sobre condiciones de trabajo decentes. La construcción beneficiaba a la sociedad. Era menester mejorar la calidad de las prácticas laborales y de la legislación del trabajo para que las mismas se vieran reflejadas en los contratos de construcción. En 2005, la Corporación Financiera Internacional (CFI) había insertado cláusulas de trabajo en sus documentos de licitación. El Banco Mundial había seguido dicho ejemplo y tomado medidas innovadoras en lo relativo a diligencia, procedimiento de examen de quejas y orientación.

La Sra. Murie destacó que el Convenio núm. 94 podía aplicarse en los niveles nacional y local para abordar temas como igualdad de oportunidades y formación de jóvenes. El citado Convenio revestía la mayor importancia para garantizar las normas mínimas y, así, promover una conducta responsable. Aunque el Convenio núm. 94 había sido ampliamente ratificado, no había sido suficientemente aplicado. El mismo era un vehículo importante de trabajo decente y debía promoverse un mayor número de ratificaciones. La inclusión de cláusulas de trabajo en los contratos públicos mejoraría las condiciones de trabajo decente y permitiría a los países avanzar.

El Sr. Paul Noll, Asesor, Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania, dijo que la contratación pública representaba una parte considerable de la economía. La inversión pública mediante contratación pública seguía representando una alta proporción de actividad económica formal. El Convenio núm. 94 y la Recomendación núm. 84 eran los principales instrumentos de la OIT relativos a contratación. Aunque el Convenio había sido ratificado por 60 Estados, pocos de entre ellos lo aplicaban plenamente. El objetivo del Convenio era garantizar que los trabajadores gozaran de salarios y condiciones de trabajo al menos tan satisfactorias como los establecidos normalmente para el tipo de trabajo que se realizaba en la región. Las autoridades públicas debían tratar de asegurar el cumplimiento de normas socialmente aceptables en el trabajo ejecutado. La conformidad con la legislación nacional era suficiente, las cláusulas de trabajo no necesitaban ser incorporadas a los contratos públicos.

En 2007 y 2008, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y la Comunidad Europea habían adoptado decisiones sobre la relación entre derechos sociales y principios fundamentales del mercado. El caso Ruffert era un ejemplo ilustrativo. En dicho caso, había surgido una disputa relativa a un contrato para realizar obras de infraestructura en Baja Sajonia, Alemania. Una ley, específica de Baja Sajonia, prescribía que los contratos de obras públicas podían ser objeto de subcontratación a condición de que se pagara a los trabajadores el sueldo establecido en el convenio colectivo. Un contratista alemán había utilizado como subcontratista a una empresa polaca. Sin embargo, a los

³ *Convenio (núm. 94) y Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949. Guía práctica* (Ginebra, septiembre de 2008) — http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_099701.pdf.

trabajadores polacos se les pagaba un sueldo inferior al estipulado en el convenio colectivo aplicable. Un tribunal alemán preguntó al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas si una norma nacional constituía una restricción a la libertad de prestaciones de servicios prevista en el artículo 49 del Tratado de la Comunidad Europea. El Abogado General no encontró que existiera violación al derecho de la Unión Europea. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dictaminó que un convenio colectivo local no puede usarse como una norma nacional de contratación pública.

El Sr. Noll recordó el punto de vista de los empleadores relativo a que el Convenio núm. 94 registraba una baja tasa de ratificaciones y se aplicaba mal. No era una opinión muy extendida la de que las cláusulas de trabajo debían incluirse en los contratos públicos, ya que esto aumentaba la burocracia. Existía también la posibilidad de que el Convenio núm. 94 interfiriera con políticas de contratación pública sólidas así como que estuviera en contraposición con el derecho de la UE.

En el debate subsiguiente, un representante del Gobierno de Argelia dijo que era preciso lograr condiciones de trabajo decente. En su país, disposiciones similares a las del Convenio núm. 94 habían sido integradas a la legislación nacional y cubrían todos los sectores y tipos de contratos, garantizando así el respeto por las normas y principios internacionales del trabajo. Recientemente, el Gobierno había adoptado una normativa sobre contratos de obra.

Un representante del Gobierno de Sudáfrica dijo que sólo se aplicaban políticas en el nivel central. El Gobierno evitaba toda desviación de la ley, aunque ésta presentaba limitaciones. Era preciso tomar consciencia de factores externos y realizar enmiendas si éstas eran necesarias. También destacó un ámbito particular de preocupación para Sudáfrica, cual es la situación de los trabajadores no calificados. El Gobierno había establecido un sistema especial para formar a dichos trabajadores.

Un representante del Gobierno de Venezuela dijo que, aunque su país no había ratificado el Convenio núm. 94, la legislación nacional incluía disposiciones similares y, en algunos aspectos, tenían un alcance más amplio que el del Convenio. La Ley de Contrataciones Públicas regulaba la actividad estatal y se aplicaba en los niveles nacional, provincial, municipal y de cámaras, donde se utilizaban fondos públicos, incluyendo combinaciones de capital público y privado. En virtud de dicha ley, los contratistas tenían responsabilidades sociales, tales como la creación de nuevos empleos permanentes. Una vez que se celebraba un contrato, se llevaban a cabo inspecciones para asegurar su adecuada observancia.

Un representante del Gobierno de Egipto dijo que se habían adoptado el Convenio núm. 94 y los principios fundamentales sobre trabajo decente allí contenidos. Se había establecido un programa especial con el fin de abordar cuestiones tales como la seguridad social, igualdad de género e incentivos para las pequeñas y medianas empresas. Se había instituido un fondo para crear un clima favorable a la inversión. El Gobierno se esforzaba por hacer frente a temas relacionados con el sector informal y por mejorar la salud y seguridad en el trabajo. Se había instituido un fondo especial para formación. La nueva legislación del trabajo, que había entrado en vigor en 2003, estaba en perfecta conformidad con el Convenio núm. 94. Sin embargo, los trabajadores del sector privado aún recibían salarios superiores a los del sector público. El Ministerio de Mano de Obra y Migración había publicado un decreto que estipulaba condiciones mínimas para todos los trabajadores empleados en ejecución de contratos.

Un representante del Gobierno del Reino Unido dijo que las normas del trabajo en su país estaban consagradas en la legislación nacional y estaban encaminadas a proteger a los trabajadores. La legislación en vigor ya contenía normas de trabajo y, por ese motivo, era innecesario repetirlas en los contratos. Además, era posible que esto estuviera en

contraposición con las normas europeas de contratación. No consideró que la «rentabilidad» se opusiera a las condiciones de trabajo decente. El Reino Unido apoyaba las directivas de la Unión Europea, las cuales fomentaban la contratación transfronteriza.

Un representante de los trabajadores de Alemania dijo que no estaba de acuerdo con el concepto de «rentabilidad» porque las normas del trabajo se reducían a un resultado y esto era, en última instancia, dañino para la sociedad. En Alemania, existían problemas considerables, ya que los trabajadores empleados en la ejecución de contratos públicos recibían salarios que eran apenas una fracción de los salarios locales. Esto había conducido a situaciones como el caso Ruffert. Recomendó que la OIT trabajara junto con la Unión Europea con el fin de ocuparse de ámbitos de conflicto posible entre la legislación de la UE y el Convenio núm. 94. Sería más fácil resolver problemas en el sector de la construcción si el Convenio núm. 94 fuera modernizado.

Un representante de los trabajadores del Reino Unido dijo que desde los cambios en la legislación sindical de 1982, los trabajadores habían sido duramente golpeados. El Reino Unido aún estaba sufriendo problemas. A los obreros que habían sido clasificados como trabajadores independientes se les habían denegado sus derechos a subsidios por enfermedad, regímenes de pensión o el acceso a tribunales del trabajo. Era crucial restaurar los derechos de los trabajadores y crear mejores condiciones de trabajo. La edad promedio de los artesanos era de 56 años y la formación disponible estaba muy por debajo de la demanda. Debía reconsiderarse la situación de este sector industrial íntegramente, con vistas a atraer trabajadores jóvenes y beneficiar a la comunidad. La sociedad en su conjunto sufría debido al enfoque del «mínimo denominador común».

Un representante de la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA) instó a los países que no habían ratificado el Convenio núm. 94 a hacerlo. Dada la crisis financiera actual, los Estados estaban llamados a crear empleos. Las disposiciones legales tendrían que evolucionar con el fin de hacer frente efectivamente al actual contexto. El Convenio núm. 94 tenía que ser visto desde un ángulo positivo. Urgió a los empleadores a participar activamente en este proceso.

Un representante de la ICM declaró que el Convenio núm. 94 no estaba obsoleto ni había logrado su objetivo, sino que todavía era pertinente. En cuanto a la «rentabilidad», se trataba de un argumento simplificado que no tomaba en cuenta el «valor agregado» generado por el Convenio núm. 94. El caso Ruffert y el Convenio núm. 94 no se contraponían. La Comisión Europea había declarado que el Convenio núm. 94 no estaba en contraposición con las directivas de la Unión Europea. El orador puso en cuestión la afirmación del Sr. Noll en cuanto a que las cláusulas de trabajo en la contratación tornaban el proceso demasiado burocrático. La industria de la construcción era capaz de hacer frente a cuestiones técnicas altamente complejas en los contratos. Comparativamente, las cláusulas de trabajo eran simples.

Un representante de los trabajadores de Uganda dijo que el Convenio núm. 94 era una herramienta de buen gobierno. La justicia social y la autonomía económica eran prerrequisitos del desarrollo. Los trabajadores eran un blanco de fácil explotación y, por ende, era muy importante aplicar el Convenio núm. 94. Instó a los Estados que aún no lo hubieran ratificado a hacerlo, y llamó a los empleadores a dar su apoyo, ya que condiciones de trabajo decentes estaban directamente relacionadas con la productividad. En consecuencia, era importante trabajar juntos y alcanzar un consenso.

El asesor de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) estuvo de acuerdo con algunas de las inquietudes expresadas relativas a, por ejemplo, la fragmentación del sector (gran número de pequeñas y medianas empresas) y la presión por los contratos. Sin embargo, era importante no mezclar políticas laborales con contratación pública. El trabajo independiente no era un problema per se sino que el tema debía enfocarse teniendo en

mente la legislación fiscal e impositiva. Tanto la salud y seguridad como la formación eran cuestiones importantes y necesitaban ser tratadas usando los instrumentos apropiados. Toda legislación necesitaba ser respetada y aplicada pero era innecesario duplicar la legislación nacional en los contratos públicos.

El representante de los empleadores de México declaró que existía un problema con la interpretación del Convenio núm. 94. Debían incluirse disposiciones legales vinculantes. También hizo notar que no existía contradicción alguna entre la justicia social y la liberalización económica.

Un representante de la ICM dijo que los dineros públicos debían gastarse de forma tal que se respetaran las condiciones de trabajo decentes. La legislación del trabajo era una herramienta práctica para la contratación pública. Todos los bancos de desarrollo multilaterales habían reconocido la necesidad de una legislación apropiada y su implementación, lo cual conduciría a un sector de la construcción de alta calidad. Desafortunadamente, en la práctica, la reglamentación no era respetada, principalmente debido a la falta de inspección. Las empresas y los empleadores se quejaban de que las reglas no eran las mismas para todos y que ponían a algunos en situación de desventaja. Era crucial crear reglas del juego parejas para todos y que se aplicaran a todas las empresas y empleadores. También puso de relieve el problema de la corrupción.

Mesa redonda II: Las normas de desempeño de la CFI

La Sra. Motoko Aizawa, Asesora, Normas corporativas, Corporación Financiera Internacional (CFI), quién habló por vídeo conferencia, definió la misión de la CFI de fomentar el crecimiento económico sostenible en países en desarrollo, apoyando el desarrollo del sector privado, movilizándolo capital privado y ofreciendo a empresas y gobiernos servicios de asesoría y de mitigación del riesgo.

Se esperaba que los clientes de la CFI adhirieran a un conjunto de ocho Normas de Desempeño, la segunda de las cuáles (ND 2) se refería al trabajo y las condiciones laborales. La CFI garantizaba que el proyecto que se financiara estuviera en condiciones de cumplir con dichas normas. Las obligaciones de los clientes se reflejaban posteriormente en el contrato de préstamo. Se había puesto en práctica un sistema de gestión para controlar la observancia y el desempeño.

Las Normas de Desempeño de la CFI eran ampliamente reconocidas y usadas como puntos de referencia por los bancos de desarrollo.

Los objetivos de la ND 2 habían sido establecidos con arreglo a los Convenios de la OIT y el principio del trabajo decente. Los requisitos de la ND 2 debían ser aplicados tanto a los trabajadores empleados directamente como a los trabajadores subcontractados. La Sra. Aizawa sugirió que las cláusulas de protección del trabajo eran más pertinentes que nunca en un período de crisis económica, debido al riesgo acrecido para los trabajadores vulnerables.

El Sr. Mesilamu Oloka, Secretario General, Sindicato de Trabajadores de Edilicia, Construcción, Ingeniería Civil, Cemento y Afines de Uganda, comenzó su presentación dando una visión general de la situación reinante en el sector de la construcción de Uganda. Señaló los problemas existentes en el sector, tales como la mala calidad de los materiales, un número insuficiente de inspectores del trabajo, disposiciones inadecuadas de seguridad y salud, malas condiciones de trabajo e inseguridad del trabajo junto con bajos salarios. Uganda había ratificado muchos convenios de la OIT. A pesar de que existía una legislación del trabajo adecuada, la misma no se aplicaba adecuadamente.

La colaboración con la CFI sobre el proyecto de Energía Hidroeléctrica de Bujagali había mostrado que en su país era posible llevar las disposiciones de la ND 2 a la práctica. La observancia de la ND 2 por parte de la empresa de construcción había sido muy importante y había creado oportunidades para el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva. Mediante el cumplimiento de las leyes del trabajo, los trabajadores se habían sensibilizado respecto a la seguridad y salud en el lugar de trabajo, se habían beneficiado con los procedimientos de tratamiento de reclamaciones y habían recibido mejores salarios. Los requisitos de la Norma de Desempeño de la CFI habían demostrado su valor. La colaboración entre la CFI, la OIT y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera sería muy bienvenida. El Sr. Olaka concluyó haciendo público su apoyo a la implementación plena del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).

El asesor de la OIE destacó que la legislación del trabajo debía existir y ser respetada. Debía prestarse atención a la aplicación de las leyes.

Un representante de la ICM felicitó a la CFI por sus esfuerzos para implementar las normas y controlar su observancia *in situ*. Los contratos de construcción constituían mecanismos por los cuales las normas del trabajo podían ser implementadas por medio de cláusulas de trabajo. Admitió que la legislación del trabajo existente debía ser observada aunque a menudo no era el caso. El sector de la construcción empleaba a muchos trabajadores informales en una industria altamente competitiva.

El representante de los trabajadores de Alemania solicitó detalles sobre el sistema de control de la CFI para garantizar que los requisitos estipulados en los contratos se implementaran *in situ*. La Sra. Aizawa explicó que la empresa contratada presentaba informes a la CFI, en general anualmente, pero en algunos casos, hasta trimestralmente. La CFI podía enviar especialistas para controlar la situación *in situ* o instituir una evaluación independiente a través de un tercero. La información recibida de esta forma era almacenada en una base de datos y evaluada. Si la CFI descubría aspectos en los que no existía observancia, trataba de que la empresa contratante volviera a una actitud de observancia.

El representante de los trabajadores de India preguntó qué medidas disciplinarias podían usarse si las exigencias de la ND 2 no eran observadas. La Sra. Aizawa contestó que la CFI prefería evitar las medidas disciplinarias y, en cambio, negociar el cumplimiento y lograr consenso sobre un plan de acción correctivo. Sin embargo, en última instancia, la CFI podía solicitar que el monto pendiente del préstamo fuera inmediatamente reembolsado. En un proyecto de gran escala, el Banco Mundial podía ofrecer apalancamiento también, pero esto era poco frecuente.

Un representante de la ICM preguntó cómo respondían las empresas contratadas al sistema de control. La Sra. Aizawa destacó que existían diferentes niveles de observancia de la ND 2 dentro del sector. Algunas empresas operaban con prácticas óptimas pero otras oponían resistencia. La experiencia de la CFI indicaba que el diálogo con los contratistas y otras partes interesadas les había ayudado a comprender los problemas en el terreno.

El representante del Gobierno de los Países Bajos preguntó acerca de la colaboración de la CFI con los inspectores del trabajo locales. La Sra. Aizawa explicó que esta colaboración se llevaba a cabo proyecto por proyecto. Mencionó un programa de formación para desarrollar capacidades de inspección entre los consultores del sector privado y señaló que esto podía mejorarse con la participación de la OIT y los sindicatos.

El representante del Gobierno de Sudáfrica cuestionó que el Convenio núm. 94 no hubiera sido ratificado masivamente y se preguntó si la razón de ello radicaba en que la legislación nacional había superado al Convenio. Teniendo en cuenta la actual crisis

financiera, el Convenio núm. 94 podía ser una herramienta apropiada para ser usada en combinación con los programas de estímulo.

El representante de los empleadores de la República Islámica del Irán cuestionó el hecho de que se brindara a los trabajadores sujetos a contratos públicos una protección más elevada que la que gozaban otros trabajadores, en especial teniendo en cuenta que las normas del trabajo fundamentales debían ser siempre observadas.

Debate de recapitulación del día

El Sr. Politakis explicó que el fundamento del Convenio núm. 94 residía en que el gobierno debía actuar como un empleador modelo cuando se ocupaba de contratación pública. El Convenio núm. 94 no sólo era un enfoque para producir «rentabilidad» sino también para instar a las autoridades públicas a elevar las metas y dar el ejemplo. Por lo tanto, los trabajadores debían gozar de estándares superiores si éstos existían. Los códigos de trabajo establecían, a menudo, normas del trabajo mínimas, que luego eran mejoradas a través de la negociación colectiva. Acogió con agrado las declaraciones de los delegados gubernamentales de Argelia y Egipto cuya legislación nacional había sido enmendada y ahora prescribía la inserción de cláusulas de trabajo similares a las que exigía el Convenio núm. 94.

Al referirse al primer debate de la mesa redonda sobre el Convenio núm. 94, el orador indicó que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) no había sostenido nunca que el Convenio núm. 94 fuera incompatible con el derecho europeo. El caso Ruffert era específico de la Unión Europea y no atañía al Convenio núm. 94 ni a la contratación pública, sino que más bien se relacionaba con la Directiva sobre el Desplazamiento de los Trabajadores (1996) y su relación con el artículo 49 del Tratado de la Unión Europea sobre la libertad de prestar servicios. El TJCE no se había referido al Convenio núm. 94. Como se explicaba en la opinión del Abogado General, otro enfoque era posible ya que se trataba de un debate en curso. La Comisión Europea había instado en julio de 2008 a los Estados Miembros de la Unión Europea a ratificar todos los Convenios actualizados de la OIT, incluido el Convenio núm. 94. En octubre de 2008, el Parlamento Europeo había adoptado una resolución que instaba a la Comisión a clarificar, con carácter de urgencia, la relación entre libertades económicas y cláusulas sociales y a seguir promoviendo la ratificación del Convenio núm. 94. Diez Estados Miembros de la UE habían ratificado el Convenio núm. 94 y, hasta el momento, ninguno había anunciado su intención de denunciarlo.

Un representante de los trabajadores de Alemania dijo que los convenios colectivos estaban siendo perjudicados y que la credibilidad de los países ratificantes estaba en juego si no se creaban reglas justas para todos. En cuanto a la cuestión planteada por el representante de Sudáfrica sobre las razones por las que algunos Estados eran reticentes a ratificar el Convenio, dijo que se debía a que los actores políticos adoptaban un enfoque liberal. En Alemania también se usaban argumentos similares. Sin embargo, este enfoque sugería que los Estados actuaban como si fueran empresas e ignoraban sus otras obligaciones. El Convenio núm. 94 parecía ser un convenio olvidado y era importante promoverlo activamente.

Una representante de ICM dijo que existían algunos malos entendidos sobre el tema de las normas mínimas y máximas. El Convenio núm. 94 establecía que el salario debía ajustarse según los salarios predominantes. No prescribía que los gobiernos tenían que pagar salarios más altos, sino que no debían pagar menos que el salario predominante. Sostuvo que se trataba de un convenio bien ratificado y urgió a la OIT a promoverlo mediante la creación de capacidades y la formación.

Un representante de los trabajadores del Reino Unido dijo que el Convenio era aún pertinente. Se debían crear reglas del juego justas con el fin de evitar la carrera por el «mínimo común denominador» ya que, a menudo, esto implicaba para los trabajadores la pérdida de sus derechos. Indicó que los proyectos de construcción, tales como el del Terminal 5 en el aeropuerto de Heathrow, podían ser terminados oportunamente y dentro del presupuesto. La inclusión de cláusulas en los contratos públicos era ventajosa para las empresas. Con el fin de que la sociedad avanzara, los derechos de los trabajadores debían ser respetados. El Convenio núm. 94 debía ser promovido e implementado. Era importante para los empleadores y los sindicatos aplicar las mismas normas de manera general.

Un representante del Gobierno de Túnez dijo que las dimensiones económica y social no eran mutuamente excluyentes. En Túnez, los salarios eran revisados cada tres años y la legislación estaba en conformidad con el Convenio núm. 94. El Gobierno de Túnez había implementado el Convenio y se había servido de convenios colectivos. Los contratos estaban sujetos a inspección del trabajo. Se enfatizaba que se anularían los contratos a quienes no observaran las normas de salario mínimo. Antes de realizarse el pago, se verificaban los contratos con trabajadores y empleadores.

Un representante del Gobierno de los Países Bajos cuestionó la necesidad del Convenio núm. 94. Los Países Bajos lo habían ratificado, aunque su implementación podía aún mejorarse. A la legislación nacional, se habían agregado dos disposiciones legales que prescribían que el Gobierno podía extender el alcance de los convenios colectivos a otros actores del sector. Los empleadores que no pertenecían a la asociación de empleadores también estaban vinculados por las disposiciones. Con respecto a la contratación transfronteriza, los trabajadores migrantes recibían el mismo salario que los otros trabajadores en el país, de conformidad con el convenio colectivo. Sin embargo, los contratos públicos no incluían cláusulas de trabajo.

Un representante del Gobierno de Sudáfrica sugirió que el Convenio fuera revisado dado que no comprendía a las autoridades locales, a ciertos tipos de contratación transfronteriza y a los procesos de contratación modernos. Asimismo, era necesaria la participación de la OIT para confrontar la crisis financiera. Si el gobierno iba a gastar los dineros públicos, entonces dicho dinero debía ayudar a los ciudadanos.

Un representante de la ICM estuvo de acuerdo con esto e instó a que los dineros públicos se utilizaran en lograr condiciones de trabajo decentes. Existían normas sobre adquisiciones y por lo tanto debían ser respetadas. La CFI y el Banco Mundial habían seguido las tendencias actuales y el Convenio debía ser puesto en conformidad con los compromisos de la CFI y el Banco Mundial. Propuso crear un Protocolo al Convenio.

El Sr. Politakis dijo que el párrafo 103 del Estudio General sobre el Convenio núm. 94 de 2008 y la pregunta 12 de la Guía Práctica brindaban mayor información sobre cómo debían determinarse en la práctica el nivel de los salarios y otras condiciones de trabajo. Dijo que la frase «condiciones no menos favorables» que las tres alternativas ofrecidas por el Convenio debía interpretarse como las mejores condiciones de las tres.

El Presidente hizo un resumen oral de las primeras dos mesas redondas.

Un representante del Gobierno de los Países Bajos pidió aclaraciones sobre las normas más altas. En los Países Bajos existían diferentes convenios colectivos para diferentes niveles, ¿significaba esto que el gobierno debía optar por el más caro?

El Sr. Politakis respondió que el convenio o convenios colectivos aplicables eran los que abarcaban el trabajo de igual naturaleza y ejecutado en la misma región; por lo tanto, las normas aplicables debían ser determinadas con referencia a las mejores prácticas locales.

Un representante de la OIE dijo que existían puntos de vista conflictivos sobre la implementación del Convenio núm. 94.

Un representante de la ICM señaló que se congratulaba de trabajar con la CFI y el Banco Mundial sobre normas, formación, investigación y la manera de servirse de la OIT como una plataforma.

Mesa redonda III: El papel de las autoridades locales

El Sr. Emmanuel Rubayiza, Ingeniero Principal, Políticas de Inversión y Empleo, Servicio de Inversiones con Alto Coeficiente de Empleo, OIT, dijo que el rol de las autoridades locales era importante en la contratación pública. Los programas implementados en el nivel local creaban empleos y ayudaban a reducir la pobreza. Las inversiones y procedimientos de contratación descentralizados en el nivel local habían aumentado considerablemente. Las principales limitaciones eran la falta de recursos técnicos y financieros disponibles localmente, la ausencia o falta de aplicación de las leyes y reglamentos, las dificultades de adaptación de varios colaboradores en las tareas de desarrollo a los diferentes procedimientos de adquisición, e insuficiente traspaso de atribuciones. La meta principal era favorecer la toma de decisiones en el nivel local mediante la transferencia de competencias y recursos. Procedimientos, tales como documentos contractuales tipo y colaboración entre varios actores eran elementos clave en este proceso.

Con el fin de combinar creación de empleo y normas del trabajo, se necesitaba formación tanto en el sector público como en el privado. La formación sobre repertorios de recomendaciones prácticas revestía particular importancia para una colaboración público-privada efectiva. Hacían falta normas del trabajo pertinentes en los contratos de construcción para mejorar las condiciones de trabajo, en especial, para las personas que trabajaban de día. El diálogo y la cooperación entre autoridades centrales y locales en la preparación e implementación de contratos eran esenciales, así como también lo era la promoción del diálogo entre gobiernos e interlocutores sociales, con el fin de establecer un amplio consenso sobre política y enfoques. Las comunidades debían participar en la planificación, construcción y procesos de mantenimiento de proyectos de infraestructura. La colaboración debía basarse en acuerdos de contratación que definieran los derechos y obligaciones de las partes. La descentralización era un proceso largo pero crucial para el desarrollo local.

El Sr. Erasmus Negonga, Secretario Permanente, Ministerio de Gobierno Regional, Local y Vivienda, Namibia, dio una segunda presentación. En Namibia, la Constitución Nacional preveía disposiciones similares a las del Convenio núm. 94 de la OIT. Las disposiciones del trabajo decente tenían en cuenta el proceso de descentralización y se aplicaban a la contratación pública local. En Namibia, la descentralización había traído aparejada la transferencia de competencias decisorias desde el gobierno central a las organizaciones de base. Namibia tenía un gobierno de tres niveles: central, regional y local. Existían 13 Consejos Regionales, responsables de la planificación y desarrollo de las regiones. Por lo tanto, era preciso que los Consejos Regionales y las autoridades locales trabajaran juntos. El reglamento de la Junta de Licitaciones orientaba el proceso de contrataciones, tanto en el nivel local como en el regional. El proceso de licitación seguía siendo competitivo, pero no se adjudicaba el contrato automáticamente a la mejor oferta, porque se usaba un sistema de preferencia de precio. Por consiguiente, se daba la preferencia a las empresas que implementaban políticas de acción positiva. Son ejemplos de criterios de preferencias, el empleo de mujeres, discapacitados y trabajadores locales. Para tener derecho a un contrato, los documentos necesarios, tales como licencias de comercio, debían estar certificados por el organismo de homologación y ser presentados junto con el formulario de preferencia de precio. Las normas de preferencia garantizaban

derechos fundamentales y protección. En consecuencia, estaban prohibidos por ley, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. La legislación nacional contemplaba la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Todos los contratistas y subcontratistas tenían que completar un formulario de declaración y, si algunos criterios no se cumplían, tales como garantizar un ambiente de trabajo seguro, no se les adjudicaba el contrato. Algunas de las dificultades que enfrentaban incluían la interferencia política y la falta de recursos humanos y financieros. La potenciación de la capacidad de acción de los grupos en desventaja, más recursos y creación de capacidad eran esenciales para una contratación pública exitosa.

Un representante de la ICM dijo que, a menudo, los gobiernos locales y los municipios eran grandes clientes. Por consiguiente, existían razones para aplicar los Convenios de la OIT en el nivel municipal. Los gobiernos locales y los municipios tenían interés en tener un impacto social positivo y deseaban crear servicios y bienes con «valor agregado». El impulso del cambio tendría que venir de los clientes, ya fueran públicos o privados. Destacó el ejemplo de la red de Eurociudades, que había abordado el tema de la contratación, y urgió a trabajadores y empleadores a trabajar de consuno.

Un representante de la ICM dijo que la interferencia política en los proyectos públicos presentaba un desafío particular. En general, en África, las empresas chinas no poseían la documentación requerida. Preguntó si tal era también el caso en Namibia. En el clima financiero actual, se gastaban grandes sumas de dinero en infraestructura. Esto implicaba que los gobiernos locales tendrían un rol más importante que jugar. Todos los interesados debían participar en el proceso de formación y preguntó cómo esto podía tener lugar de la forma más eficiente. Se debía centrar la atención en los aspectos prácticos dado que la descentralización tenía un rol aún más importante que jugar y el número de proyectos iba en aumento. Pidió aclaraciones al Sr. Negonga sobre cómo el Gobierno había llevado a cabo esto en Namibia.

El Sr. Rubayiza aprovechó la oportunidad de contribuir al debate, diciendo que aún existían muchos obstáculos por superar con respecto a la formación de las partes interesadas. La calidad del trabajo de construcción era un elemento importante a considerar con respecto al proceso de descentralización. Habían existido varias iniciativas tales como el centro de información de empresas en Madagascar que apuntaba a promover el profesionalismo y las responsabilidades de los socios en el nivel nacional. Tales centros también brindaban información sobre aspectos técnicos encaminados a mejorar las normas en el nivel nacional.

En respuesta al representante de la ICM, el Sr. Negonga dijo que la interferencia política era un desafío mayor que había que enfrentar. Los políticos tendían a concentrar su interés en sus propios electorados y estaban dispuestos a transigir sobre las normas para conservar los empleos en la región. Sin embargo, a menudo, tal práctica conducía a una mala calidad de la construcción. El problema de las empresas extranjeras en África era también válido para Namibia. En general, tales empresas proporcionaban servicios de construcción de mejor calidad o «valor agregado». Por lo tanto, la Junta de Licitación prefería contratar empresas extranjeras mientras que los gobiernos locales elegían trabajar con empresas locales. Esta era la razón por la cual el Convenio núm. 94 debía también aplicarse a las autoridades locales, para asegurar condiciones de trabajo decentes y calidad de la construcción. Debía hacerse un esfuerzo conjunto para crear capacidad en el nivel local, ya que esto era crucial para combatir la pobreza y crear riqueza.

Un representante de los trabajadores de España dijo que era importante no perder la oportunidad de presentar propuestas y recomendaciones y desarrollar consenso. El rol de las autoridades locales era de importancia capital. El Gobierno de España había respondido a la crisis financiera mundial invirtiendo 8.000 millones de euros para mejorar la infraestructura en el nivel municipal. En 2006, en España, se había aprobado una ley que

establecía que los contratos debían ser adjudicados solamente a empresas acreditadas que estuvieran sujetas a la estricta obligación de ejecutar contratos en virtud de los términos allí establecidos. La OIT debía llevar a cabo la iniciativa de trabajar junto con los municipios y regiones, con respecto al Convenio núm. 94.

En relación con el sistema de preferencia de precio, los criterios utilizados y la composición de la Junta de Licitación, surgían varias preguntas.

El Sr. Negonga respondió que cada oferta se evaluaba de acuerdo con la Tabla de Preferencia de Precio y que se sopesaban los criterios. Por ejemplo, una empresa que empleaba a pocos trabajadores podía ganar el contrato si empleaba a mujeres, lo cual era posteriormente un punto a su favor. Los criterios de preferencia de precio se consideraban junto con otros criterios. Los miembros de la Junta de Licitación eran nombrados por los Consejos. Dicha Junta estaba encabezada por el Presidente. Un tercio de los miembros de la Junta representaba a los municipios, un tercio eran empresarios públicos y el tercio restante, miembros del público. Las empresas estatales no estaban sujetas al reglamento de la Junta de Licitaciones nacional, ya que existía un proceso de contratación especial para ellas. Sin embargo, este proceso era similar en muchos aspectos al reglamento de la Junta de Licitaciones nacional. La creación de capacidades era un prerrequisito del proceso de descentralización. Instó a los empleadores, trabajadores y gobiernos a seguir prestando su apoyo.

Mesa redonda IV: El papel de otros agentes

La Sra. María Ángeles Asenjo, Directora, Departamento Internacional de la Confederación Nacional de la Construcción de España, empezó su presentación recordando a los participantes que el Convenio núm. 94 había sido redactado hacía décadas, cuando el contexto social y laboral era muy diferente. Tanto el ambiente de trabajo como el diálogo social habían evolucionado desde entonces. En su opinión, era importante distinguir entre el rol de la legislación del trabajo y el rol de la contratación pública. Destacó que las organizaciones de empleadores apoyaban plenamente la observancia de las leyes del trabajo. No obstante, los gobiernos también tenían un rol que jugar y las autoridades públicas no debían evadir su responsabilidad de promover el cumplimiento de la legislación laboral. La contratación pública no era la herramienta adecuada para hacer frente a esta cuestión. Asimismo, la legislación del trabajo comprendía tanto al sector público como al sector privado y, por lo tanto, no había necesidad de cláusulas especiales en los contratos públicos. La atención debía centrarse en el cumplimiento y la efectividad de las normas existentes. La Sra. Asenjo concluyó recalcando la importancia de evaluar las ofertas, no sólo en lo relativo al costo, sino también tomando en cuenta otros factores, tales como calidad, normas técnicas e impacto ambiental. En su opinión, no era necesario promover el Convenio núm. 94.

La segunda presentación la realizó el Sr. Enrico Vink, Director Gerente, Federación Internacional de Ingenieros Consultores (FIDIC). Explicó que la FIDIC era la voz de la industria de los ingenieros consultores y representaba a alrededor de 45.000 empresas y a más de 1,5 millones de profesionales de todo el mundo. La FIDIC brindaba asesoramiento sobre las mejores prácticas comerciales y, mediante documentos, guías y programas de formación, promovía la calidad, integridad y sustentabilidad en la industria de la construcción. La FIDIC publicaba formularios de contratos para trabajos de infraestructura internacionalmente reconocidos, los cuales habían adquirido popularidad en la industria debido a su coherencia, imparcialidad y adaptabilidad. Estos modelos de contratos habían sido preparados por expertos de la industria, entre los que se contaban no sólo ingenieros, sino también economistas y asesores financieros y, en consulta con organizaciones internacionales, contratistas y bancos multilaterales de desarrollo (BMD). Los consultores de la FIDIC asesoraban al cliente sobre la selección apropiada de términos y condiciones

en el contrato. El Sr. Vink reconoció las múltiples dificultades que afectaban a la contratación, especialmente precio, factores políticos y económicos, sustentabilidad e impacto negativo de la corrupción. En conclusión, señaló que la FIDIC promovía una contratación de calidad, mejorando los términos y condiciones de los proyectos de construcción y seleccionando empresas con antecedentes probados en relaciones de trabajo, preocupación ambiental y cuestiones de integridad.

Una representante de la ICM afirmó que debía darse la prioridad máxima al cumplimiento de la legislación nacional. Antes que mantener separadas la legislación del empleo y la relativa a la contratación, era importante explorar los vínculos entre ellas. Partes diferentes del documento de contratación lograban diferentes objetivos. Los gobiernos debían preocuparse de saber cómo se llevaban a cabo las obras y las condiciones de trabajo. Era importante maximizar las oportunidades relacionadas con la contratación para hacer frente a la crisis actual, por ejemplo, apuntando a una contratación con objetivos específicos y creando, de ese modo, oportunidades para los grupos vulnerables, tales como los jóvenes, las mujeres, etc. Era esencial trabajar a nivel nacional para aumentar la creación de capacidad entre todas las partes interesadas. Existía un fuerte acuerdo dentro de la industria acerca de lo que debía hacerse. Hizo hincapié en la importancia de generar ejemplos positivos de buenas prácticas y urgió a los participantes a leer las conclusiones de la Reunión tripartita sobre la industria de la construcción en el siglo XXI (2001), ya que aún eran pertinentes.

Un representante de los trabajadores de Alemania señaló que era necesario que hubiera transparencia en el proceso de contratación. Se podían investigar los antecedentes de las empresas antes de que comenzara el proceso de licitación. Los gobiernos debían garantizar que las leyes y reglamentos nacionales se respetaran cuando se gastara el dinero de los contribuyentes.

El asesor de la OIE consideró imperativo lograr buen gobierno y transparencia pero dudó que esto se pudiera lograr poniendo tales elementos entre los criterios de adjudicación.

Un representante de la Organización de Unidad Sindical Africana declaró que su región necesitaba asistencia para cubrir las necesidades de formación y superar la corrupción y preguntó acerca del trabajo de la FIDIC en África.

El representante del Gobierno de Sudáfrica indicó que los países de la SADC suscribían a los formularios de contratos de la FIDIC. Estuvo de acuerdo en que la legislación del trabajo y la de contratación podían mantenerse separadas en el sector privado. Sin embargo, cuando se usaban los fondos públicos, debía existir menos libertad para la empresa contratada. En Sudáfrica, la legislación del trabajo y la de contratación no estaban separadas, pero eran flexibles cuando era adecuado, por ejemplo, respecto a los proyectos de la Copa Mundial de Fútbol, donde debían respetarse plazos.

El representante del Gobierno de Nigeria compartió la idea de que los gobiernos debían tomar la responsabilidad de aplicar la legislación. La contratación pública debía cumplir con los requisitos del trabajo decente. Felicitó a la FIDIC por su trabajo pero consideró que si los contratos fueran más específicos asistirían a los inspectores del trabajo en su labor de aplicación. Preguntó si existían sanciones para los casos de no cumplimiento con lo estipulado en los contratos.

El representante del Gobierno de Kenya sugirió que la creación de empleo y empresas sustentables constituía el principal desafío a enfrentar. Destacó la importancia del trabajo con alto coeficiente de mano de obra, al amparo de normas internacionales del trabajo, y con relaciones laborales sólidas, condiciones de trabajo adecuadas y seguridad y salud.

Preguntó acerca de la relación entre los expertos de la FIDIC, los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y la OIT. Apoyó la recopilación de prácticas óptimas.

El representante del Gobierno de Suiza señaló que su país estaba revisando su sistema de contratación y solicitó mayor información sobre sustentabilidad.

El representante del Gobierno de Camerún se preguntó si la FIDIC empleaba a un experto sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos, ya que los derechos de los indígenas a la tierra podían plantear una cuestión de importancia durante el desarrollo de los proyectos de construcción.

Una representante de la ICM insistió en que el contrato debía especificar que las normas del trabajo se cumplieran *in situ*. Esto era imperativo ya que, de otro modo, las vidas de los trabajadores estaban en peligro. Para crear reglas del juego justas en el ámbito de la contratación, los costos laborales no debían formar parte del proceso de licitación. Los contratistas podían presentar costos menores que sus competidores ignorando consideraciones sociales y laborales. Por ejemplo, señaló que las empresas africanas no presentaban ofertas cuando las empresas chinas entraban en la competencia. Las condiciones de trabajo debían incluirse en la cubicación de obras de la contratación. Se necesitaba seguir trabajando sobre creación de capacidades en fijación de precios y presentación de ofertas.

En respuesta a las preguntas de los participantes, el Sr. Vink explicó que la gestión de sustentabilidad de proyectos había desarrollado un conjunto de indicadores para determinar las prioridades en el nivel de los países, de las regiones y de los proyectos con el fin de eliminar riesgos. Estas prioridades eran luego especificadas en el contrato. La FIDIC supervisaba muchas actividades en África a través de su grupo de miembros africanos. La próxima conferencia regional abordaría la cuestión de «¿Cómo pueden los proyectos e ingenieros de la construcción tener una influencia sobre los objetivos de desarrollo del milenio?» La FIDIC trabajaba localmente con el Banco Africano de Desarrollo y el Banco Mundial. Los documentos de la FIDIC estaban siendo revisados y el orador invitó a la OIT a presentar observaciones sobre los aspectos más importantes.

La FIDIC promovía la selección de contratistas sobre la base de criterios de calidad. En su opinión, la práctica de China de reducir costos precisaba ser tratada a nivel internacional. En cuanto a las sanciones, las asociaciones nacionales podían excluir a los contratistas que no cumplieran con las reglas. Los contratistas necesitaban sobrevivir, la pregunta que se planteaba era ¿cómo podían ser recompensadas las empresas que realizaban buenas prácticas? Señaló la importancia de la selección basada en la calidad. Todos los participantes parecían compartir la opinión de que la legislación laboral debía ser respetada. Cuestionó el uso del concepto de sustentabilidad.

En respuesta a las preguntas, la Sra. Asenjo estuvo de acuerdo en que todos los participantes parecían compartir la opinión de que la legislación laboral debía ser respetada. Esto podía lograrse abordando los variados elementos del proceso de contratación de manera diferente. A manera de ejemplo, destacó que la Unión Europea preveía un proceso de evaluación de las empresas en materia de contratos públicos. Si una empresa no completaba el proceso, no conseguía el contrato. No era necesario repetir las cláusulas del trabajo insertándolas en los contratos. Era importante tener una legislación pública clara y comprensiva para los contratistas. Existían muchas cuestiones importantes, pero había otras políticas para enfrentarlas. Era importante separar los temas ligados a la contratación pública de los demás temas y políticas.

El asesor de la OIE consideró que los costos laborales debían ser considerados como parte del proceso competitivo porque la construcción era intensiva en mano de obra. La evaluación de los costos debía tener lugar en un marco de competencia justa y de manera

transparente. Debía haber competencia justa y las mismas reglas debían aplicarse a todos los contratistas.

Mesa redonda V: La contratación de obras en el contexto del Banco Mundial y el papel de otros bancos multilaterales de desarrollo

El Sr. Peter Harrold, Director de Operaciones de Servicios, Banco Mundial, y el Sr. Bernard Becq, Jefe de Contrataciones, Banco Mundial, hicieron una presentación conjunta por vídeo conferencia. El Banco Mundial aceptaba las normas fundamentales del trabajo y estaba comprometido con el respeto mundial de las mismas. El Banco Mundial abordaba la cuestión de las normas fundamentales del trabajo por etapas y favorecía un enfoque práctico. Debían emprenderse nuevas iniciativas junto con otros Bancos Multilaterales de Desarrollo (BMD). En 2005, el Banco Mundial había aceptado incorporar dos normas fundamentales del trabajo — la prohibición del trabajo infantil y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio — a los Documentos Estándar de Licitación del Banco Mundial. Este último había logrado un acuerdo con otros BMDs y la FIDIC para que estas cláusulas fueran incluidas en los Pliegos de Condiciones Contractuales Generales de los Documentos Estándar de Contratación (DEC) armonizados. El Banco Mundial había hecho mayores progresos e incluido en los Pliegos de Condiciones Contractuales Particulares una cláusula titulada «Organizaciones de Trabajadores» para reflejar la norma fundamental del trabajo relacionada con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En diciembre de 2006, el Banco Mundial aceptó armonizar la redacción de los textos del trabajo fundamentales del Banco Interamericano de Reconstrucción y Desarrollo y de la Corporación Financiera Internacional sobre la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y la prohibición del trabajo infantil dañino. El Banco Mundial decidió que insertaría la norma fundamental del trabajo sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en los Pliegos de Condiciones Contractuales Particulares de sus Documentos Estándar de Licitación. La armonización y modificación del texto actual sería finalizada durante la próxima actualización del Pliego de Condiciones Contractuales Generales. En marzo 2009, también se realizaría una reunión para revisar la inclusión de normas fundamentales del trabajo en los DEC para Obras Pequeñas. Todos los países habían estado de acuerdo en incluir esta redacción en los contratos de obra. La atención de los futuros debates debería centrarse en la mejor forma de apoyar a los países que cumplían. El proyecto Bujagali era un ejemplo de varios socios que trabajaban juntos con éxito. Para concluir, fueron bienvenidas las sugerencias sobre la mejor forma de avanzar.

El Sr. Charles Kenny, Economista Principal, Departamento de Desarrollo Sustentable, Banco Mundial, dijo en su presentación que el lenguaje de los contratos debía traducirse en resultados, en términos de calidad y costo. La brecha entre firmar un contrato y llevar a cabo lo que el contrato prescribía necesitaba ser salvada. La calidad de los resultados de la construcción a veces no se ajustaba a lo esperado. Una forma de asegurar la calidad de la construcción era a través de la gestión de proyecto. Otra solución era convocar a una tercera parte experta para supervisar la construcción. Finalmente, era posible excluir empresas aunque este era un proceso largo y caro y lo mejor era evitarlo. Otros enfoques incluían la autorización a la sociedad civil de acceder a la información. Esto se había hecho con éxito en India, a través de la Ley de Libertad de Información. Road Watch, en Filipinas, había supervisado proyectos del Banco Mundial en dicho país. Road Watch recurría a las calificaciones y pericia de ingenieros locales jubilados que estaban dispuestos a participar en la supervisión. También era posible hacer participar al público general en proyectos de construcción, a pesar de que no tomaba decisiones finales. Después de un terremoto, en India, se llevó a cabo un proyecto exitoso con no expertos que identificaron si las normas de la construcción se habían respetado durante el proceso. La Iniciativa de Transparencia en el Sector de la Construcción era un proyecto experimental para aumentar la transparencia y garantizar la «rentabilidad». Esto se lograba a través de publicación de

información, garantía de información y gestión, así como supervisión por parte del gobierno, el sector privado y la sociedad civil. Los países participantes en el experimento eran Etiopía, Malawi, Filipinas, República Unida de Tanzania, el Reino Unido, Viet Nam y Zambia.

Una representante de la ICM dijo que era importante consultar con los interlocutores sociales y los contratistas globales. La ICM estaba dispuesta a trabajar junto con el Banco Mundial. Era importante debatir no sólo las normas del trabajo sino también la calidad de la construcción. El proyecto Bujagali había demostrado que aunque la creación de capacidad llevaba tiempo, se habían llevado a cabo conversaciones exitosas con los gobiernos. Era importante avanzar y la OIT podía jugar un rol clave en reunir a diferentes interlocutores sociales. Preguntó cómo podían trabajar juntos en materia de creación de capacidad.

El representante de los trabajadores de Alemania dijo que era importante hacer participar a los actores de la sociedad civil con el fin de ayudar a aumentar el conocimiento sobre los proyectos del Banco Mundial, conduciendo así a más supervisión sobre las normas que debían ser aplicadas. Aunque el trabajo infantil había sido una cuestión conflictiva, seguía siendo crucial definirla incluyendo una edad mínima.

Un representante de la ICM dijo que el nuevo concepto de «construcción eficiente» había sido tomado de la industria. Significaba que la gente del terreno decidía si la calidad de un edificio era adecuada. Una vez que se identificaban obras de calidad inferior, la construcción no continuaba. Si se adoptara este enfoque muchas otras cuestiones se resolverían en consecuencia. Las obras que ya usaban este enfoque tenían niveles sobresalientes de salud y seguridad y calidad de la construcción.

Un representante de los trabajadores de Alemania preguntó qué mecanismos estaban en marcha para asegurar que se implementaran políticas en el nivel regional y local.

Un representante de los trabajadores de India dijo que un informe del Banco Mundial había mostrado que India enfrentaba serios problemas vinculados con la pobreza y las condiciones de trabajo. La Ley Nacional de Garantía de Empleo Rural ofrecía una garantía legal a los trabajadores rurales y no calificados en India. Esta ley no estaba en conformidad con el Convenio núm. 94 pero preguntó si India cumpliría con las condiciones para un préstamo y, en caso positivo, si India tendría que observar las normas fundamentales del trabajo. El estímulo financiero era particularmente importante para mejorar la situación difícil de los pobres. Instó a una mundialización justa mediante planes financieros especiales para promover la construcción y estimular la economía india.

Un representante del Gobierno de Nigeria dijo que la supervisión de los procesos y la inclusión de normas fundamentales del trabajo constituían medidas positivas para avanzar. Agradeció el enfoque incremental del Banco Mundial. Preguntó si existían herramientas adicionales para la inspección de las obras de construcción con el fin de garantizar la transparencia y la observancia. En Nigeria, los inspectores visitaban las obras con el fin de controlar y asegurar el cumplimiento de las normas. Era necesario que hubiera armonización en diferentes niveles de gobierno, ya que existían distintos grupos, a saber, grupos ambientales, grupos de empleadores, con diferentes intereses. Nigeria estaba en proceso de cambio de su cuerpo de inspectores por una comisión con el fin de incluir a varios grupos y de llevar a sostener el Convenio de la OIT.

El Sr. Becq respondió que el Banco Mundial se había concentrado principalmente en asegurar que todos los DECS fueran aceptados. Era necesario poseer un marco legal antes de proceder a la aplicación de las normas. Con respecto a la supervisión de la implementación de las nuevas normas, la identificación de interlocutores sociales y el aumento de la toma de conciencia en el nivel local, era importante para trabajar juntos.

Estuvo de acuerdo en que era necesario fijar una edad mínima para definir el trabajo infantil. El Banco Mundial aceptaría la edad mínima definida por su institución hermana, la OIT. Los contratos con los BMDs contendrían estas cláusulas y es aquí donde la contribución de la OIT sería particularmente válida. La colaboración entre la OIT y el Banco Mundial sería fructífera ya que estarían en condiciones de reunir recursos financieros y pericia. En respuesta a la pregunta sobre el enfoque de la India, dijo que este tipo de sistema era una forma socialmente deseable de avanzar, y que ponía de relieve algunas ideas interesantes. La mayor preocupación del Banco Mundial era el destino de los recursos. La meta del Banco era ofrecer apoyo financiero, una red de seguridad de la sociedad y protección del ingreso de los más pobres. Con el propósito de recibir este apoyo, era necesario establecer si un Estado funcionaba y si las normas fundamentales del trabajo estaban siendo respetadas.

El Sr. Harrold agregó que la creación de capacidad tomaba tiempo y se lograba mejor en el nivel nacional. La creación de capacidad requería diálogo entre los interlocutores. El Banco Mundial no podía imponer reglamentaciones a un país ni podía forzarlo a adoptar normas fundamentales del trabajo. Una posible solución era discutir el proceso de contratación en mayor detalle y controlar mejor los contratos de obra. Otro aspecto importante era el cuerpo de inspectores del trabajo, el cual tenía un rol central en el control de calidad. Las ofertas se basaban en capacidades técnicas y financieras. Incluir nuevos criterios en las ofertas era un tema espinoso, ya que muchos miembros de la junta creían que esto podía ser fácilmente manipulado. Sin embargo, aún el mejor postor estaría obligado a cumplir con los requisitos mínimos con el fin de que se le adjudicara el contrato.

En conclusión, el Sr. Kenny observó que la primera línea de defensa era un cuerpo de inspectores fuerte y funcional que pudiera ser reforzado con la participación de la sociedad civil.

Debate de recapitulación del Foro

El presidente presentó su breve informe. Destacó que cuando el Consejo de Administración había decidido convocar este Foro de Diálogo Mundial, estaban claramente conscientes de que asegurar la observancia de los requisitos sociales a través de procedimientos de contratación pública sería un proceso largo e incremental. El progreso se lograría gracias a medidas prácticas adaptadas a las condiciones sociales y económicas de los países en los que tales medidas se adoptaran. El énfasis debía ponerse en la viabilidad y aspectos prácticos del enfoque, pero la meta era progresar.

En el último gran encuentro sectorial de la construcción (celebrado en 2001), se había acordado que «los gobiernos y los organismos financieros internacionales deberían fomentar prácticas empresariales socialmente responsables que promuevan y protejan los derechos de los trabajadores de conformidad con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*», y que la OIT podría «contribuir a conseguirlo ofreciendo una plataforma de diálogo social y de discusión con instituciones financieras como el Banco Mundial». Este Foro de Diálogo Mundial había brindado una plataforma para el diálogo social, así como también la oportunidad de revisar el progreso alcanzado desde la reunión de 2001, en particular en lo concerniente a los resultados conseguidos hasta la fecha con respecto a la aceptación institucional de respetar las normas fundamentales del trabajo por parte de la CFI y del Banco Mundial.

El debate comenzó en torno al Convenio sobre cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) de la OIT. Las opiniones relativas al Convenio siguieron difiriendo pero el propósito del Foro no era resolver tales diferencias. Los trabajadores abogaron enérgicamente por la promoción del Convenio y

previeron la utilidad de elaborar un Protocolo que extendiera el ámbito de aplicación del Convenio a otras cuestiones esenciales. Los empleadores no compartieron esta opinión. Para ellos, el Convenio estaba obsoleto y podría contravenir la legislación de la UE. Los trabajadores consideraron que la inserción de cláusulas de trabajo en los contratos públicos reforzaba la observancia y era, por tanto, extremadamente útil en un sector en el que procesos de licitación competitivos podían llevar a bajar los precios a expensas del respeto de las normas básicas. Los empleadores fueron firmes defensores de una legislación nacional efectiva y realista aplicable a todos los trabajadores, ya fueren contratados para proyectos de infraestructura públicos o privados. La inspección del trabajo debía jugar un rol importante en garantizar el cumplimiento de las normas y esto era responsabilidad del gobierno.

Varios gobiernos consideraron que el Convenio núm. 94 era una herramienta útil para lograr buen gobierno en el proceso de contratación. En efecto, algunos tuvieron la iniciativa de extender sus principios a niveles diferentes de las autoridades centrales. En la actual era de creciente descentralización, se reconoció el impacto importante que tal decisión podría tener.

La inquietud común expresada por todos los oradores pareció ser el reconocimiento de la necesidad de asegurar trabajo decente en el sector de la construcción, mediante la garantía del respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todo concurría a que las leyes y reglamentos nacionales fueran esenciales para garantizar trabajo decente. Las autoridades públicas debían asegurar el cumplimiento de la ley. Y, sin embargo, también se señaló que en varios países, aún los requisitos básicos de la legislación del trabajo nacional no se conocían suficientemente y tenían un muy bajo nivel de observancia, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo no eran plenamente respetados.

Se había instado a los gobiernos a implementar políticas de contratación pública sólidas, incluyendo la aplicación efectiva de la legislación laboral y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo por parte de los contratistas. La OIT podría ofrecer su asistencia técnica a este respecto y, en particular, redoblar su apoyo a la promoción de sistemas de inspección del trabajo efectivos. En tales áreas, deberían explorarse las posibilidades de colaboración con el Banco Mundial.

Asimismo, se había prestado atención a la necesidad de fortalecer la capacidad de los diversos actores que participaban en el proceso de contratación, en particular, la de los de nivel local, donde las limitaciones actuales en materia de recursos humanos, calificaciones y profesionalismo seguían siendo un desafío. Esto había adquirido especial importancia en una época de descentralización de los procedimientos de contratación. Se había sugerido que tales actividades de creación de capacidad deberían realizarse en el nivel nacional y, una vez más, el Banco Mundial y la OIT podrían desear colaborar brindando tales oportunidades de formación y creación de capacidad.

Los participantes habían presentado varias otras sugerencias, particularmente, que la OIT podría:

- llevar a cabo investigación sobre la efectividad económica y social de la contratación pública transfronteriza;
- recolectar y analizar cláusulas de trabajo existentes en contratos públicos y su aplicación;
- organizar una reunión de expertos con vistas a preparar un documento que sirviera de guía sobre cláusulas de trabajo en la contratación pública; e

-
- identificar y recolectar ejemplos de buenas prácticas en contratación pública y divulgarlos a una audiencia amplia.

Finalmente, se había invitado a la OIT a seguir desarrollando oportunidades para el diálogo social en los niveles mundial, nacional, regional y local, con el fin de trabajar juntos para garantizar trabajo decente en la construcción.

* * *

Un representante de ICM recordó que la última reunión sectorial del sector de la construcción se había celebrado en 2001⁴. Las conclusiones adoptadas en dicha ocasión contenían dos párrafos sobre contratación⁵. Los delegados de los trabajadores consideraron que nada indicaba que la Comisión Europea encontrara contradicción alguna entre la legislación existente y el Convenio núm. 94, y que la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas de la OIT apoyaba tal opinión.

Los trabajadores apoyaron firmemente las alusiones a la inspección del trabajo y consideraron que los inspectores del trabajo eran amigos y aliados de los cuales ellos dependían. La negociación colectiva y el diálogo social también eran importantes. Los gobiernos, empleadores y trabajadores compartían intereses comunes en el establecimiento de un diálogo social; los gobiernos debían velar por que los empleadores y los trabajadores pudieran ejercer libremente sus derechos de asociación y de negociación colectiva de conformidad con lo acordado en 2001. El párrafo 6 de las Conclusiones se refería a los cambios relativos a los subcontratistas y a que los trabajadores ocasionales y temporales deberían gozar de una protección equivalente a la que se garantizaba a los trabajadores permanentes.

Se reconoció unánimemente la necesidad de garantizar el trabajo decente y de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Lamentablemente, el reconocimiento de la relación de empleo no se respetaba. El trabajo informal y el falso trabajo independiente continuaban siendo un problema mayor en muchos países, tanto en vías de desarrollo como industrializados. El orador aludió al párrafo 4 de las Conclusiones

⁴ Reunión tripartita sobre la industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones, Ginebra, 10 al 14 de diciembre de 2001.

⁵ 17. Los gobiernos deberían utilizar sus procedimientos de adquisiciones públicas para garantizar que los contratistas y los subcontratistas cumplan la legislación nacional, incluida la relativa a la seguridad y salud. Se precisa más transparencia en la concesión de contratos del sector público para garantizar que sólo se utilice a contratistas y subcontratistas legítimos y calificados. Los gobiernos deberían evaluar continuamente su actividad para excluir de las listas de licitadores a los que vulneran los reglamentos.

18. Los gobiernos y los organismos financieros internacionales deberían fomentar prácticas empresariales socialmente responsables que promuevan y protejan los derechos de los trabajadores de conformidad con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. La OIT puede contribuir a conseguirlo ofreciendo una plataforma de diálogo social y de discusión con instituciones financieras como el Banco Mundial. A ese respecto, convendría tener en cuenta el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).

Nota sobre las labores. Reunión tripartita sobre la industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones. Ginebra, 10-14 de diciembre de 2001 (TMCIT/2001/12).

de la Reunión de 2001 ⁶. La subcontratación legal era útil y necesaria pero los niveles de empleo ilegal y el empleo informal así como el falso trabajo independiente conducían a la evasión fiscal y de la seguridad social. Los trabajadores consideraron que todas las partes estaban de acuerdo en esto.

Los trabajadores estuvieron de acuerdo en que los gobiernos fueran llamados a implementar políticas de contratación pública consistentes, incluidos la aplicación efectiva de la leyes del trabajo y el respeto de los principios y derechos fundamentales de la OIT y de los convenios colectivos.

La colaboración con el Banco Mundial era un ámbito muy importante de trabajo en el futuro. Debía fortalecerse dicha colaboración en cuanto a la implementación de las normas del trabajo en la contratación, en particular en cooperación con los gobiernos y los interlocutores sociales, en los niveles nacional y social. Se necesitaba trabajar con las autoridades locales, nacionales, sindicatos y asociaciones de contratistas en el terreno en países donde existían proyectos financiados por el Banco Mundial o por otro banco de desarrollo multilateral.

Con respecto a la creación de capacidad de los variados actores participantes en el proceso de contratación, la falta de pericia sobre seguridad y salud era una limitación importante junto con los recursos humanos, calificaciones y profesionalismo. La OIT debía trabajar junto con los gobiernos y los bancos en crear capacidad en estas áreas.

En cuanto a las áreas sugeridas para la acción futura, las propuestas debían ser viables, con objetivos precisos y alcanzables. Los recursos de la OIT debían emplearse en el terreno, en el nivel nacional. La creación de capacidad en el nivel nacional debía ser prioritaria.

El representante de la OIE aludió a los párrafos 17 y 18 de las Conclusiones de 2001, y señaló que la detallada discusión de la Comisión de Expertos dejó en claro que el mundo había cambiado y que la posición de los empleadores había cambiado también. Los empleadores no apoyaron la promoción del Convenio núm. 94.

En cuanto a la segunda modificación, se trataba de una enmienda que ellos habían propuesto y que era más simple que la propuesta de los trabajadores; en la segunda línea donde decía «Los empleadores no están de acuerdo», deseaban que dijera «para ellos, entre otros», dado que no eran los únicos que tenían reservas respecto al Convenio núm. 94.

Los empleadores estuvieron de acuerdo en que la inspección del trabajo tenía un rol crucial en velar por el cumplimiento de la ley, pero no consideraron que los derechos de los trabajadores ocasionales y temporales en todos los niveles de empleo hubieran sido objeto de debate.

Aunque era verdad que varios gobiernos encontraron que el Convenio núm. 94 era una herramienta útil, otros gobiernos expresaron opiniones diferentes.

Los empleadores compartieron las inquietudes de los trabajadores con respecto a los niveles de empleo ilegal y a los que no respetaban las reglas del juego. También apoyaron

⁶ 4. Las formas de empleo que no respetan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de la OIT, la legislación nacional o los convenios colectivos en vigor crean una competencia desleal con aquellos que en la industria son respetuosos de la ley. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores comparten intereses comunes en la lucha contra las actividades ilícitas y en los esfuerzos desplegados por eliminar factores conducentes a una imagen negativa de la industria.

plenamente la *Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo*. A algunos empleadores, sin embargo, los convenios colectivos en el contexto de la contratación pública les causaban problemas. Eso no debía interpretarse en el sentido de que los empleadores estaban en contra de la negociación colectiva, o de los principios fundamentales relacionados con ese derecho.

Los empleadores no encontraron objeciones a la colaboración con el Banco Mundial o a la inclusión de seguridad y salud dentro de las actividades de creación de capacidad.

Una representante de ICM observó que la reunión se había celebrado muy oportunamente dado que la crisis financiera había llevado a muchos gobiernos a desarrollar planes de estímulo centrados en la construcción de infraestructura. Los gobiernos locales tendrían que llevar a cabo este trabajo y era preciso el diálogo conjunto sobre cómo hacerlo. Las normas internacionales tenían que implementarse en el nivel nacional, en el contexto de la crisis financiera, donde el énfasis se colocaba en la creación de empleo. Instó al Consejo de Administración a que comprendiera que el sector de la construcción se contaba entre los más golpeados por la crisis, en particular con respecto al empleo. La OIT, junto con los interlocutores sociales, debía esforzarse por garantizar que cualquier acción emprendida en el nivel nacional y local no sólo diera rentabilidad, sino que también creara empleo.

El Presidente agradeció a los oradores y puso de relieve las áreas en las que había existido acuerdo y el espíritu de diálogo social prevaleciente. Instó a que los representantes gubernamentales dieran sus opiniones. El debate entonces giró en torno al formato y resultados del Foro de Diálogo Mundial.

El representante del Gobierno de Namibia esperaba que el Foro de Diálogo Mundial se concentrara más en la contratación pública local para obras de infraestructura, y diera como resultado un texto que estipulara lo que significaba el trabajo decente en la contratación pública local. La diversidad de los debates habría alejado la atención del principal tema de la agenda: El trabajo decente en la contratación pública local.

El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela recordó que al comenzar el encuentro, se había dicho a los participantes que el formato era nuevo y que al final no habría un texto negociado sino más bien un resumen de los debates. En ausencia de un texto escrito, era difícil para los gobiernos hacer comentarios. Sugirió que la Oficina mantuviera la coherencia y ofreciera simplemente un resumen de los debates que tuvieron lugar.

El Secretario General contestó que el resultado del Foro iba a ser un resumen general de los debates y no un texto adoptado. El informe provisorio con las declaraciones del Presidente sería distribuido por vía electrónica a los participantes de manera que las opiniones de los gobiernos que no habían tenido la posibilidad de hacer comentarios pudieran ser incorporadas y las correcciones necesarias hechas.

El Presidente observó que desde el principio estuvo claro que se expresarían puntos de vista diferentes y divergentes. Al mismo tiempo, existían muchos temas sobre los que los gobiernos y los interlocutores sociales estaban de acuerdo, por ejemplo, sobre la inspección del trabajo y la creación de capacidad, por lo tanto, también había un terreno común. La Oficina prepararía un informe basado en los comentarios de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos y daría la bienvenida a observaciones con el fin de preparar un informe para el Consejo de Administración.

El representante de la OIE indicó que el formato del Foro de Diálogo Mundial formaba parte de un experimento para hallar una mejor forma de diálogo. El objetivo era innovar e introducir mejoras para la próxima vez.

Un representante de la ICM subrayó la urgencia de presentar propuestas al Consejo de Administración sobre la acción que emanara de esta reunión. Las propuestas para la acción deberían centrarse en mejorar el proceso de contratación en el nivel nacional.

El representante del Gobierno de Bangladesh estuvo de acuerdo con la opinión de los empleadores de que podían tomarse más medidas para mejorar el formato que se estaba experimentado. También compartió con los trabajadores la idea de que era muy importante tener propuestas específicas de acción para presentar al Consejo de Administración. El presidente de su delegación ante el Consejo de Administración pediría las acciones o recomendaciones que emanaran de este Foro.

El representante del Gobierno de Sudáfrica sugirió que se presentara un documento al Consejo de Administración para información. Lo que sucediera a partir de entonces estaría determinado por las propuestas de la Oficina y del Consejo de Administración. El informe debería reflejar con claridad las opiniones expresadas en el Foro, incluidos el acuerdo u oposición a ciertas posturas manifestadas por los trabajadores y por los empleadores. Cuando se gastaba el dinero público, los gobiernos tenían la responsabilidad de asegurarse de que existieran redes de protección del trabajo decente. Toda propuesta sobre la manera de hacer avanzar el proceso se debatiría en el Consejo de Administración.

El Secretario General indicó que haría un informe oral, no escrito, al Consejo de Administración y que el informe tendría en cuenta los comentarios y opiniones expresados con respecto a la contratación pública local desde una perspectiva nacional.

Adoptado.

Un representante de los empleadores de México declaró que aceptar no estar de acuerdo era fundamental en este nuevo formato. Este trabajo y sus resultados se verían casi con seguridad en el futuro. En la crisis económica actual debían crearse nuevos empleos y para ello, la innovación era crucial. La OIT, los gobiernos y los interlocutores sociales debían orientar su trabajo en tal dirección.

Una representante de la ICM agregó que los trabajadores de la construcción querían resultados prácticos. Expresó su deseo de que hubiera más empleadores de la construcción en el próximo debate, ya que esto era importante para el diálogo social y el resultado final. Apreció la presencia de muchos representantes de gobiernos centrales y de gobiernos locales.

El representante del Gobierno de Nigeria agradeció al Presidente y a la Oficina y dijo que el formato de la reunión no le había causado problemas.

Cuestionario de evaluación

Antes de terminar la reunión se distribuyó un cuestionario a quienes habían participado en ella a fin de que opinaran sobre sus diversos aspectos.

1. ¿Cómo valora la reunión en lo referente a los puntos siguientes?
(Marque una casilla en cada caso)

	Excelente	Buena	Satisfactoria	Insatisfactoria	Deficiente
Fondo de los debates	(7)	(12)	(-)	(1)	(-)
Calidad de los debates	(5)	(12)	(3)	(-)	(-)
Beneficios potenciales para el sector	(5)	(11)	(3)	(-)	(1)
Posibilidad de hacer contactos	(2)	(8)	(10)	(-)	(-)

Comentarios específicos:

«It was an excellent idea to bring the ILO, Governments, Employers and Workers Unions together to talk about decent work in procurement.»

«This is good to learn from each others» examples from other countries.»

«Nécessité d'impliquer d'avantage ACTRAV et ACT/EMP et si nécessaire le Centre de Turin de l'OIT.»

2. ¿Qué opina del tiempo dedicado a los debates?
(Marque una casilla en cada caso)

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Mesa redonda I	(1)	(18)	(1)
Mesa redonda II	(1)	(19)	(-)
Mesa redonda III	(1)	(19)	(-)
Mesa redonda IV	(1)	(17)	(1)
Mesa redonda V	(2)	(14)	(1)
Reunión de grupo	(2)	(8)	(2)

3. ¿Cómo valora los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?
(Marque una casilla)

Excelentes (8) Buenos (6) Satisfactorios (3) Insatisfactorios (2) Deficientes ()

Comentarios específicos:

«The material should be copied earlier before the round table session.»

«Administrative arrangements were made known prior to the Conference.»

«There is still room to improve.»

«Certaines présentations de la T.IV n'étaient pas disponibles.»

«No convite deixou-se entender que devia haver tradução em todas as linguas (português não).»

4. Usted asistió a la reunión en calidad de:

Gobierno:	Delegado (12)	Consejero técnico (6)	Observador ()
Empleador:	Delegado (1)	Consejero técnico ()	Observador ()
Trabajador:	Delegado (1)	Consejero técnico ()	Observador ()
Observador OIG ()			
Observador ONG ()			

5. Otros comentarios:

«La présidence du Forum maîtrise son sujet; très bonne gestion des discussions, du temps, avec tacte et courtoise. Félicitations.»

«The allocation of the time is not well divided among the presenters and the audience!»

«Convention No. 94 is only for private workers and does not include all public and private. Sometimes we forget those in governments as well taken care of but is not the case. You heard that public workers are less paid than private talking the same job categories.»

«Sujet à poursuivre pour prévenir à une solution de consensus!»

«Je remercie le BIT pour cette belle initiative et souhaite qu'elle s'étende sur d'autres secteurs d'activités.»

«A l'avenir, prendre des dispositions pour une distribution plus équitable des délégués travailleurs et employeurs en tenant compte de la dimension régionale et de la nature de la réunion. Félicitations pour les initiatives novatrices du secteur que j'encourage.»

«The objective of such formats should be made clear in future meetings of this nature.»

«Will allow necessary adjustment with applicable legislation.»

Sitio web del Servicio de Actividades Sectoriales (www.ilo.org/sector)

6. ¿Está usted al corriente de que el Servicio de Actividades Sectoriales tiene un sitio web que proporciona información sobre sus actividades y reuniones?

(7) sí

(11) no

7. En caso afirmativo, ¿cómo valoraría el diseño y contenido del sitio web?

Excelente	Muy bueno	Bueno	Podría mejorarse	Deficiente
()	(4)	(2)	()	()

8. Si ha respondido «Deficiente» o «Podría mejorarse», ¿qué propondría Ud. para mejorar el diseño y el contenido del mencionado sitio web?

9. Cuando consultó el sitio web, ¿descargó algún documento?

(3) sí

(4) no

(2) me limité a verlo sin descargarlo

10. ¿Desearía Ud. inscribirse y obtener información sobre nuestras reuniones mediante un formulario de inscripción electrónico a través del sitio web?

(16) sí

() no

Comentarios:

«Thanks for asking for our views.»

List of participants
Liste des participants
Lista de participante

Chairperson

Président

Presidente

Mr Amir Hossein Shahmir, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

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

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

S.E.M. Idriss Jazaïry, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente d'Algérie à Genève

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Ahmed Bourbia, Directeur des relations du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Alger

M. Boualem Chebihi, ministre conseiller, Représentant permanent adjoint, Mission permanente d'Algérie à Genève

M. El-Hacène El Bey, conseiller diplomatique, Mission permanente d'Algérie à Genève

AUSTRIA AUTRICHE

Mr Georg Zwerenz, Division of International Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, Vienna

BANGLADESH

Mr Faiyaz Murshid Kazi, First Secretary, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva

CAMBODIA CAMBOBGE CAMBOYA

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Sokhan Long, Second Secretary, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva

Mr Sonisa Eat, Third Secretary, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

S.E.M. Robert Nkili, Ministre, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

S.E.M. Anatole Fabien Nkou, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente du Cameroun à Genève

M. Francis Ngantcha, Ministre Conseiller, Mission permanente du Cameroun à Genève

Mme Cécile Gernique Bouba, Chef de la cellule des normes, Division des normes et de la coopération internationale du Travail, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

M. Evariste Nama, Agence de régulation des marchés publics, Yaoundé

M. Ali Mohaman Daïrou, Sous-Directeur des marchés, ministère des Travaux publics, Yaoundé

CAPE VERDE CAP-VERT CABO VERDE

M. Alcides Barros, Chargé d'affaires a.i., Mission permanente du Cap-Vert à Genève

CYPRUS CHYPRE CHIPRE

Ms Maria Aristidou, Labour Relations Officer, Department of Labour Relations, Ministry of Labour and Social Insurance, Nicosia

EGYPT EGYPTTE EGIPTO

Mr Adel Fadel, Director of International Organizations Department, Ministry of Manpower and Migration, Cairo

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Ms Clelia Beck, Permanent Mission of Germany in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Lars H. Selwig, Permanent Mission of Germany in Geneva

GUINEA-BISSAU GUINÉE-BISSAU

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

M. Alexandre Silva Dos Santos, Directeur du Département du travail, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Modernisation, Bissau

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Myra M. Hanartani, Director General for Industrial Relations, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Sutan S. Lubis, Director for General Policy, National Public Procurement Agency, Jakarta

Mr Andi Awaluddin, Head Sub-Division of International Cooperation, Ministry of Manpower & Transmigration, Jakarta

KENYA

Mr Njamura Gibson Kanyi, Director of Procurement, City Council of Nairobi, Nairobi

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin Ab Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

MALI MALÍ

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mme Sanata Traoré, Chef de Cabinet, ministère du Travail, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Bamako

M. Fassoum Coulibaly, Directeur national adjoint du travail, ministère du Travail, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Bamako

MOZAMBIQUE

Mme Céleste Langa, Head of Department, Ministry of Labour, Maputo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M. Francisco Abacar, Ministério do Trabalho, Maputo

M. Juvenal Arcanjo Dengo, Premier secrétaire, Mission permanente du Mozambique à Genève

NAMIBIA NAMIBIE

Mr Erastus I. Negonga, Permanent Secretary, Ministry of Regional and Local Government, Windhoek

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Martin Shikongo, Deputy Director, Technical Services, Ministry of Regional and Local Government, Windhoek

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Jos Huber, Senior Policy Advisor, Directorate for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment, The Hague

NIGER NÍGER

M. Issa Dan-Azoumi, Directeur général de l'administration du travail, ministère de la Fonction publique et du Travail, Niamey

NIGERIA

Mr Peter N. U. Ajuzie, Minister, Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Helen Remman, Senior Adviser, Norwegian Ministry of Labour and Social Inclusion, Oslo

Adviser/Conseiller technique/Consejera Técnica

Ms Maria Sogn-Skeie, Adviser, Royal Ministry of Labour and Social Inclusion, Oslo

PORTUGAL

M. Paulo Morgado de Carvalho, Labour Inspector General, Authority for Workers Conditions Lisbon

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M. Joaquim Pintado Nunes, Head of Office, Authority for Workers Conditions, Lisbon

Mme Cristina Rodrigues, Inspecteur du travail, Autorité pour les conditions du travail (ACT), Lisbon

M. Carlos Pereira, Labour Inspector, Authority for Workers Conditions, Lisbon

RWANDA

Ms Julie Uwamahoro Kamukama, National Labour Inspector, Ministry of Public Service and Labour, Kigali

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SÚDAFRICA

Mr Manye Moroka, Director General, Department of Public Works, Pretoria

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Siphon Ndebele, Minister, Labour, Permanent Mission of South Africa in Geneva

SUDAN SOUDAN SUDÁN

Mr Zahir Abdelfadil Agab, Counsellor, Permanent Mission of Sudan in Geneva

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Luca Arnold, Advisor, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Direction des affaires économiques extérieures, Berne

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M. Dominik Ledergerber, Scientific Collaborator, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Berne

Mme Pascale Vuillod, Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI), Genève

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Mohamed Ben Smail, Directeur général des services communs, ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'Etranger, Tunis

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

M. Erhan Batur, Labour Counsellor, Permanent Mission of Turkey in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

M. Halit Oyman, Expert, Mission permanente de Turquie à Genève

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Mr Johathan Denison Cross, Policy Advisor, Office of Government Commerce, Norwich, Norfolk

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

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Ms María Ángeles Asenjo, Directora, Departamento Internacional, Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Madrid, España

Mr Güclü Bolat, Attorney at Law, Turkish Employers' Association of Construction Industries İNTES (Türkiye İnfaat Sanayicileri İsveren Sendikası), Çankaya/Ankara, Turkey

Mr Domenico Campogrande, Director for Social Affairs, European Construction Industry Federation (FIEC), Brussels, Belgium

Mr Lic. Octavio Carvajal Bustamante, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de CONCAMIN, México, México

Mr Paul Noll, Advisor, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), BERLIN, Germany

Ms Shohreh Tasdighi, Adviser, International Affairs, Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA), Tehran, Islamic Republic of Iran

Adviser/ Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Gholamali Gharaei, Iranian Confederation of Employers» Associations (ICEA), Tehran, Islamic Republic of Iran

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

Mr Bernard Evers, North America Vice President, Ironworkers International, Building and Wood Workers International (BWI), Washington, United States

Mr Gunde Odgaard, General Secretary, Federation of Building, Construction & Wood Workers» Unions - BAT-KARTELLET/BWI, Copenhagen, Denmark

Mr Mesilamu Oloka, General Secretary, Uganda Building Construction, Civil Engineering, Cement & Allied Workers» Union, Kampala, Uganda

Mr Alan Ritchie, Union of Construction, Allied Trades and Technicians (UCATT), London, United Kingdom

Mr Frank Schmidt-Hullmann, International Secretary, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IGBAU), Frankfurt Am Main, Germany

Mr Pravin Wagh, President, Maharashtra Construction and Wood Workers Union (MBLKS) Avrangabad, India

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

Building and Wood Workers» International (BWI)
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Ms Fiona Murie, Construction Coordinator, Carouge/Geneva

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

M. Jean Dejardin, Conseiller, Cointrin/Genève Mme Kahina Arrad, Juriste, Alger, Algérie

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

Ms Raquel Gonzalez, Director, Geneva Office

Ms Esther Busser, Assistant Director, Geneva Office

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

Mr Abdoulaye Lelouma Diallo, Permanent Representative, Ferney-Voltaire, France

Speakers Intervenants

Ms Motoko Aizawa (video conference)
Advisor, Corporate Standards
International Finance Corporation

Ms Maria Angeles Asenjo
Director, International Department
National Confederation for Construction, Spain

Mr Peter Harrold
Director, Operations Services
World Bank (video conference)

Mr Charles Kenny
Senior Economist, Sustainable Development Department
World Bank
1818H St. NW
WASHINGTON DC 20433
United States

Ms Fiona Murie
Occupational Safety and Health Director
Building and Wood Workers International

Mr Erasmus Negonga
Permanent Secretary,
Ministry of Regional, Local Government and Housing, Namibia

Mr Paul Noll
Advisor
Confederation of German Employers Associations

Mr Mesilamu Oloka
General Secretary
Uganda Building, Construction, Civil Engineering, Cement & Allied Workers» Union

Mr Georges Politakis
Coordinator, International Labour Standards Department
ILO

Mr Emmanuel Rubayiza
Senior Engineer in Investment and Employment Policies
Employment Intensive Investment Branch
ILO

Mr Enrico Vink
Managing Director
International Federation of Consulting Engineers
P.O. Box 311
GENEVE